



Vergangenheit -
überholt ?

Zukunft -
ungewiss?

QUO VADIS - ALMA MATER?



FRAUENINFO 15

So erreichen Sie das Frauenbüro:

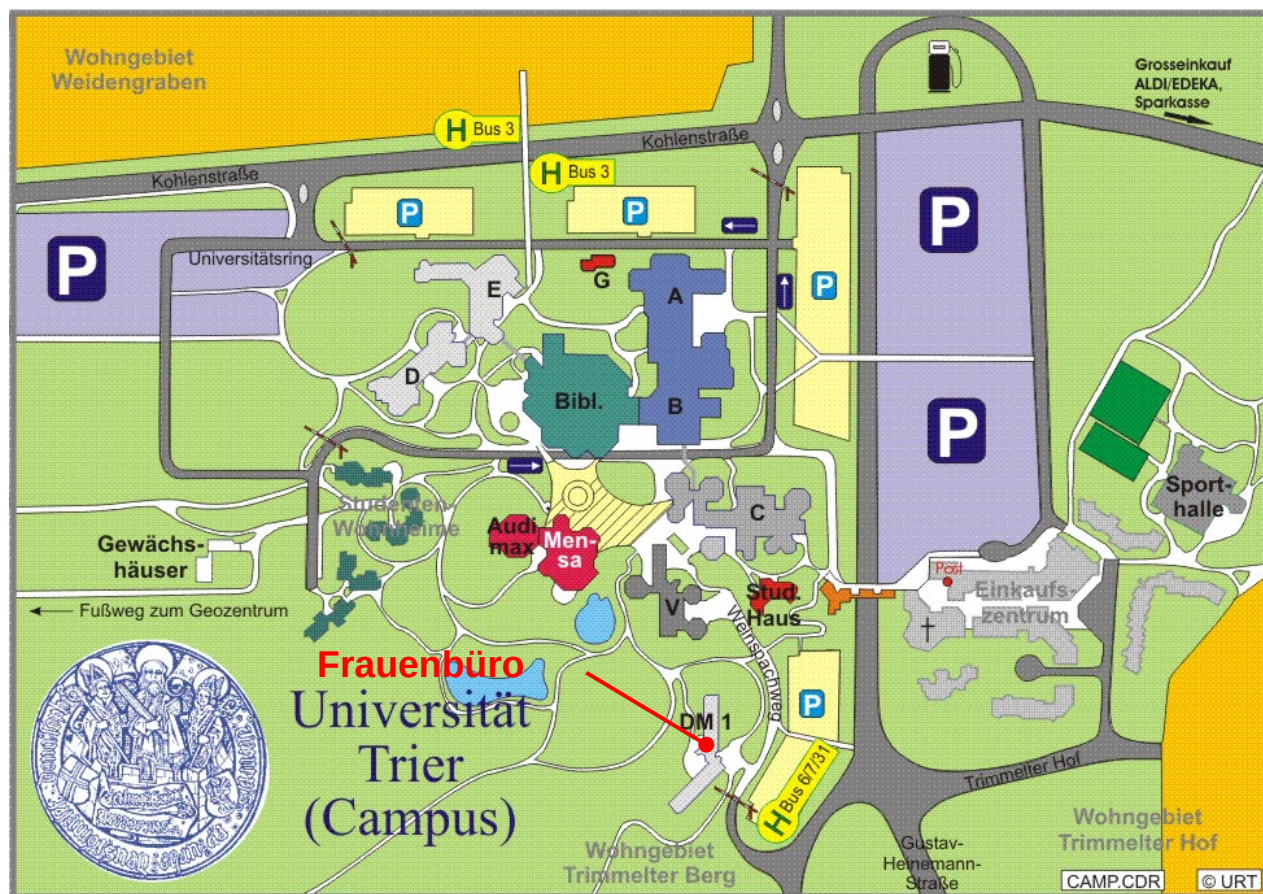
Drittmittelgebäude Raum 38-40, 51

Tel. 0651/ 201-3196/7 sowie 3257

Fax: 0651/ 201-3279

frauenbuero@uni-trier.de

www.uni-trier.de/frauenbuero/



Impressum:

Herausgegeben von der Frauenbeauftragten der Universität Trier

Redaktion und Gestaltung: Frauenbüro: Dorothee Adam-Jäger, Claudia Winter, Edith Kirsten

Druck: Technische Abteilung der Universität Trier

Juli 2006

Auflage: 800

Titelseite: Foto der Universität Trier

Die Redaktion bedankt sich bei allen, die Artikel eingesandt oder anderweitig zur Entstehung des Fraueninfos Nr. 15 beigetragen haben.

**Liebe Leserin,
lieber Leser,**

sicher, sinnvolle und gut durchdachte Reformen tun Not. Warum aber das Kind gleich mit dem Bade ausschütten? Die Universität steht derzeit am Scheideweg zwischen einer noch nicht ganz überholten Vergangenheit und einer noch ungewissen Zukunft. "Quo vadis alma mater?" ist also eine Frage, die uns noch längere Zeit begleiten wird, auf die wir auch hier an der Universität Trier eine tragfähige Antwort finden müssen.

Ein unübersichtliches Netz neoliberaler Reformpolitik überzieht derzeit die Hochschulen: Einführung kürzerer, verschulter Studiengänge, Studiengebühren, Exzellenzinitiative, Wettbewerb, Besoldungsreform, Leistungszulagen, Globalhaushalte, Autonomie, Qualitätssicherung, Evaluation, Föderalismusreform, um nur einige der Schlagworte zu nennen. Ziel der Ökonomisierung ist eine größtmögliche Effizienz bei gleichzeitig begrenzten Mittelzuweisungen.

Die neuen Studiengänge folgen einer Nützlichkeits- und Verwertungsabsicht. Dabei bedeutet die Verkürzung der Studienzeit auch eine Normierung von Lebensläufen, reduziert die Universität auf eine Lehranstalt, die zielgerichtet auf das Berufsleben vorbereiten soll. Da über Jahre hinweg der akademische Mittelbau ausgedünnt wurde, Anstellungen fast nur noch über Drittmittel erfolgen, fehlen Personalstellen, ohne die wir die geforderte und gewünschte Qualität in Studium, Lehre und Forschung auf Dauer kaum gewährleisten können.

Das Reformsystem wird innerhalb der Universität und zwischen den Hochschulen Gewinnende und Verlierende produzieren. Auf dem Weg zur Dienstleistungshochschule gerät das Humboldtsche Bildungsideal mehr und mehr in Vergessenheit. Wie können die Hochschulen neue Wege beschreiten ohne dafür einen zu hohen "Preis" zahlen zu müssen?

Unser Fraueninfo 15 möchte Sie zur Auseinandersetzung mit diesen drängenden Fragen einladen, möchte informieren, manchmal auch etwas polemisieren, möchte Sie unterhalten, aber vor allem will es ermutigen, sich nicht entmutigen zu lassen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante, anregende und kurzweilige Lektüre. Und wir hoffen auf Sie, liebe Leserin und lieber Leser. In diesen bewegten Zeiten ist Ihre fachkundige Sichtweise zum Wohl unserer Universität und aller ihrer Mitglieder gefragt. Über Ihre geschätzte Rückmeldung würden wir uns sehr freuen.

*Ihre Dorothee Adam-Jäger
- Frauenbeauftragte des Senats -*



Inhalt

Der Reformprozess an der Universität Trier

Quo vadis alma mater? - Die Universität am Scheideweg	5
Umsetzung der Studienstrukturreform.....	7
(K)ein Tropfen auf den heißen Stein	8
Schlüsselqualifikationen - Schlüssel zum Erfolg?.....	10

Gleichstellung und Frauenförderung

Handeln statt Verhandeln - Der neue Gleichstellungs- und Frauenförderplan	12
„Warum lassen wir 40 % unseres intellektuellen Potentials vor der Tür?“	14
Wird endlich gut, was lange währt?.....	16
Alles Diversity oder was?	17

Aktuelles

Interview mit dem Präsidenten zur Amtszeit 2006-2012	19
Professorin Franziska Schößler hat neue Aufgabe übernommen	21
BeamtInnen haben Zutritt zum „Reich der Freiheit“	22
Internationaler Frauengarten Trier	24
Das neue Elterngeld	27
Das autonome feministische Frauen- und Lesbenreferat im Sommersemester 06	28
Sekretärinnen-Netzwerk mit neuem Internetauftritt	29
Celebrating Differences! Das CePoG feiert ersten Geburtstag.....	30
Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung WS 2006/07	31

Karriere

Frauen bei Einkommen abgehängt.....	33
Anmerkungen zur Generation Praktikum	34
Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen e.V.	35
Gerda-Weiler-Stiftung	36

Studium / Beruf und Zeit für Kinder

„Man muss sich entscheiden, entweder für die Wissenschaft oder für Kinder“	38
"Notgroschen"	39
Bedürfnisse berufstätiger Mütter und Väter gleich.....	40

Vermischtes

Gerichtsentscheide	40
Termine	43
Das Archiv im Frauenbüro.....	45
Frauenförder- und Gleichstellungsstrukturen.....	46

Quo vadis alma mater? - Die Universität am Scheideweg

Wie werden Bologna und andere Reformen die Universität verändern?

Wer spürte es nicht auch an der eigenen Situation, dass der Hochschulbereich in grundlegender Veränderung begriffen ist, auch wenn, je nach Bundesland, Intentionen, Geschwindigkeit der Umsetzung und Stand der Reformen durchaus variieren? Aber werfen wir zunächst einen kurzen Blick zurück auf die vier wesentlichen Etappen des Strukturwandels an den deutschen Hochschulen:

Ausgangspunkt war eine völlig andere Universitätssituation im Jahr 1961. In der ersten Etappe ging es um die Gründung und den Bau neuer Universitäten, um die besondere Förderung lehrerbildender Einrichtungen, um eine relativ breite Förderung von Studierenden und um Fachhochschulgründungen. In der zweiten Etappe entwickelten sich neue Forschungsverbünde, wie z. B. die Frauen-, und Geschlechterforschung. Die dritte Etappe Mitte der 80er Jahre war gekennzeichnet durch eine verstärkt stattfindende Gleichstellung und Förderung von Frauen. Deregulierung und vor allem der Bologna-Prozess prägen nun die vierte Etappe. Dabei finden sich auf fünf Ebenen enorme Strukturveränderungen:

1. Im Verhältnis zwischen Staat und Hochschule: Umbau der Hochschulfinanzierung in ein staatliches Steuerungsmodell, output-orientierte Zielsetzungen, mehr Autonomie bei gleichzeitiger Begrenzung von Sach- und Personalmitteln, die an vorgegebene Leistungskriterien gebunden sind.
2. Im Verhältnis zwischen Hochschule und Studierenden: durch Bologna Abkehr von der bisherigen Angebotsorientierung hin zur Nachfrageorientierung, größeres Spannungsverhältnis zwischen den traditionellen Bildungsaufgaben der Universität und ihrer Ausbildungsfunktion, Erwartung steigender Studierendenzahlen von bis zu 30% bis in das Jahr 2015.
3. Im Verhältnis der Hochschulen untereinander: Konkurrenz um Exzellenz,

Differenzierung der Hochschullandschaft bezüglich ihrer Fächerstruktur und hinsichtlich lehr- versus stärker forschungsorientierten Universitäten.

4. Im Wandel der internen Strukturen: Reorganisation hin zu schlankeren Entscheidungsstrukturen, Stärkung der Leitungsebenen Präsidium und Dekanat, Abkehr von der akademischen Selbstverwaltung hin zu mehr Managementorientierung.
5. Beim veränderten Anforderungsprofil von Professoren und Professorinnen: Besoldungsreform, die ein Grundgehalt und Leistungszulagen vorsieht; neben fachlichen und pädagogischen werden zunehmend auch außerfachliche Kompetenzen, wie z. B. Organisations- und Führungskompetenzen, erwartet.

Die Folgen der vielfältigen Reformen werfen erste Schatten in die Zukunft. Der Ausgang ist noch offen. Viele Fragen, wie z. B. das neue Verhältnis zwischen Universitäten und Fachhochschulen, der Überstieg von BA- zu MA-Studiengängen, der Erhalt sog. "kleiner Fächer", aber auch Befristungsregelungen bei Stellen, Klärung der Frage Studiengebühren versus Studienkonten zwischen den Ländern, Auswirkungen der Föderalismusreform u.v. a.m. sind noch nicht abschließend beantwortet.

Da die laufenden und die noch anstehenden hochschulpolitischen Veränderungen gerade auch für Frauen Risiken mit sich bringen, sowie Chancen bergen, die z. B. in neuen Profilbildungen, erhöhter Transparenz und einem erweitertem Spektrum von Leitungsfunktionen liegen können, bleibt eine genderorientierte Wachsamkeit jedenfalls weiterhin notwendig. Die bange Frage aber "quo vadis alma mater?" wird für uns alle ihre brennende Aktualität so schnell nicht verlieren und reicht über die nahe Zukunft - nicht nur unserer Universität - weit hinaus.

Dorothee Adam-Jäger

Umsetzung der Studienstrukturereform

- Ein Plädoyer für flankierende Maßnahmen -

Bei der Studienstrukturereform sind Ziele, Inhalte, Studiengangskontext, personelle Ressourcen und Qualitätssicherung wesentliche Qualitätskriterien. Wie aber können diese realisiert werden angesichts politisch geforderter Kostenneutralität bei der Umsetzung? Vor dem Hintergrund mangelnder finanzieller Ausstattung dürfte allein der mehr als deutlich wachsende Betreuungsaufwand für die Studierenden die Hochschule vor eine noch nicht absehbare Herausforderung stellen.

Die Universität Trier ist entschlossen bis zum WS 08/09 auf die neuen Studiengänge nach erfolgter Akkreditierung umzustellen. Bis dahin ist es aber noch eine schwierige Wegstrecke. Neben Fortschritten sind Risiken und Nebenwirkungen der Reform nicht von der Hand zu weisen. Durch nicht zu Ende gedachte politische Vorgaben tauchen für die Hochschule immer wieder neue Probleme auf, die längst nicht alle gelöst sind. Absehbar ist, dass man für Nachjustierungen auch nach der Einführung der neuen Studiengänge wird offen bleiben müssen.

Was das neue System darüber hinaus durch die hohe Verregelung nicht nur den Studierenden, sondern auch vielen Beschäftigten zusätzlich abverlangen wird, wird erst nach Einführung in Gänze erfahrbar werden. Wie die wachsenden Anforderungen im Rahmen der Gestaltung der Studiengänge begrenzt werden können, damit die geforderte Qualität in Studium, Lehre und Forschung weiterhin gewährleistet werden kann, haben die Senatskommission für Frauenfragen und der Frauenrat gemeinsam erörtert; nachfolgend einige Ergebnisse:

- möglichst große Module einführen, um den Prüfungsaufwand in einem überschaubaren Rahmen zu halten; sinnvollerweise die Prüfungsordnung den Modulen anpassen,
- Module möglichst polyvalent gestalten, so dass sie für verschiedene Gruppen von Studierenden nutzbar sind; Module möglichst nicht konsekutiv gestalten; vermehrter Einsatz virtueller Module in Form eines blended learning,
- Selbststudium möglichst hoch ansetzen; Vermittlung von Grundlagenwissen durch standardisierte Inhalte; verstärkter Einsatz von Hand- und Lehrbüchern und von standardisierter Prüfungsliteratur,
- Beibehalten des lehrfreien Nachmittags für die Wahrnehmung von Selbstverwaltungsaufgaben,
- Einrichtung eines Prüfungsamtes für alle Fachbereiche, das mit ausreichend Personal besetzt wird; durch eine entsprechende Software die Aufgaben in den wissenschaftlichen Sekretariaten bei der Prüfungsverwaltung begrenzen,
- steigende Nachfrage nach differenzierter Studienberatung durch mehr Personal abfedern
- mehr Flexibilität in den Fächern bei der Stellenbewirtschaftung; klare Vertretungsregelungen für das Lehrpersonal (z. B. bei Krankheit); Aufhebung von Stellensperren, Entfristung von Stellen im Mittelbau, Begrenzung der Lehrdeputate für vollbeschäftigte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auf höchstens 8 SWS, für Qualifikationsstellen auf 4 SWS, sowie
- weitere Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf dienen, wie z. B. Ermöglichung von Teilzeitstudium, Einrichtung von mehr Teilzeitstellen.

Darüber hinaus weisen wir ausdrücklich nochmals auf die bereits veröffentlichten Empfehlungen der Koordinierungsgruppe auf der Bologna-Homepage hin.

Dieses Plädoyer für die Begrenzung steigender Anforderungen an die Statusgruppen kommt ohne die Forderung nach Schaffung zusätzlicher Stellen natürlich nicht aus. Hier ist das Wissenschaftsministerium dringend anzumahnen, die Hochschulen nicht im Regen stehen zu lassen; es müssen zukünftig jedenfalls mehr Mittel in die Grundausrüstung fließen.

Dorothee Adam-Jäger

(K)ein Tropfen auf den heißen Stein

Sind Bachelor und Master eine Chance oder ein neues Hindernis für Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen

International ausgerichtet und vergleichbar sollen sie sein, soziale und interkulturelle Kompetenzen sollen sie vermitteln, Praxisbezug soll garantiert und - wen wundert's - das notwendige Wissen soll in möglichst kurzer Zeit vermittelt werden – das alles ist Ziel der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge. Seitdem 1999 die Bologna-Erklärung unterzeichnet und damit die Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraumes in Gang gesetzt wurde, ist viel Bewegung an die Hochschulen gekommen. Bis zum Wintersemester 2008/09 sollen auch an der Universität Trier alle Studiengänge (bis auf Jura) auf das neue Bachelor-/ Mastersystem umgestellt werden. Derzeit wird auf universitärer Ebene über die Rahmenvorgaben, nach denen die Umsetzung in den Fachbereichen erfolgen soll, gestritten.

Risiken und Nebenwirkungen der Reform wie weitere Zugangsbeschränkungen, drohende Gebühren für den Master und eine zunehmende Ökonomisierung und Verschulung des Studiums wurden insbesondere von studentischer Seite in einer Vielzahl von Stellungnahmen und Veröffentlichungen bereits kritisiert. Im Folgenden soll es daher vor allem um geschlechtsspezifische Auswirkungen und Anforderungen an die Reform aus studentischer Sicht gehen. Was bedeuten die neuen Studiengänge für Studentinnen und welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein um einer geschlechtergerechten Hochschule einen kleinen Schritt näher zu kommen?

Soziale und geschlechtsspezifische Auswirkungen der Reform berücksichtigen

Auf einer der Folgekonferenzen von Bologna haben die europäischen BildungsministerInnen 2003 in Berlin betont, dass „die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie der Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene“ wichtige Ziele im Bologna-Prozess sind. Diese Punkte treten jedoch bei der Umsetzung an den Hochschulen in den Hintergrund, werden sogar negiert. Sowohl die sozialen als auch die geschlechtsspezifischen Folgen der Reform werden selten diskutiert oder einfach als „Nebensächlichkeiten“ abgetan. Wer sich jedoch mit der sozialen Situation von Studierenden beschäftigt, wird wissen, dass dies einer der wesentlichsten Punkte sein muss. Dabei ist die Möglichkeit, ein Studium in Teilzeit zu absolvieren von zentraler Bedeutung. Es geht dabei nicht allein darum, ein Studium oder eine wissenschaftliche Karriere mit der Erziehung von Kindern (häufig noch die Aufgabe von Frauen) verknüpfen zu können, sondern auch darum, eine Verbindung von Studium und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen bzw. auf andere Tatsachen reagieren zu können, die ein Vollzeitstudium unmöglich machen. Die Bedingungen eines Teilzeitstudiums müssen dabei auch in die Erbringung von Leistungsnachweisen und in die Prüfungsstruktur einfließen. In der aktuellen Diskussion in Trier ist ein Teilzeitstudium aber derzeit nicht vorgesehen.

Außerdem sollten die Hochschulen genügend Kinderbetreuungsangebote für Studierende und MitarbeiterInnen zur Verfügung stellen. Auch freiwillige aber dennoch ausreichend vorhandene Beratungs- und Betreuungsangebote gehören zu einer geschlechtergerechten Hochschule. Sie sollten jedoch nicht nur den Durchblick durch den Dschungel der neuen Studienfächer und –abschlüsse erleichtern, sondern auch auf bestehende Teilzeitleösungen im Studium hinweisen.

Studieninhalte überdenken

Von studentischer Seite wird immer wieder gefordert, sich nicht allein auf eine Reform der Studienstruktur zu beschränken, sondern die neuen Studiengänge auch inhaltlich neu auszu-



richten, Studienordnungen „zu entrümpeln“ und Lehr- und Lernformen studentischen Wünschen und Interessen anzupassen. Dem ist auch aus geschlechterpolitischer Sicht beizupflichten. Insbesondere geht es dabei darum, Genderbestandteile als verpflichtende und selbstverständliche Komponenten in die Lehre aufzunehmen. Das heißt, dass in Seminare und Vorlesungen Forschungsergebnisse, die Genderaspekte beleuchten, aus den jeweiligen Fächern einfließen müssen. Von Bedeutung ist dabei auch die generelle Thematisierung von Geschlechterverhältnissen in Lehre und Forschung, da Hochschulen nicht losgelöst von gesellschaftlichen Realitäten agieren. Bei einer Neuorientierung der Studiengänge muss auch eine Umstrukturierung der Lernkultur thematisiert werden. Dabei kommen interdisziplinär ausgerichtete Module und ein projektorientiertes Studium nicht nur Frauen entgegen, werden aber von diesen besonders positiv aufgenommen. Gleiches gilt für Lerngruppen, die zur Stärkung des Zusammenhaltes und zur gegenseitigen Unterstützung während des Studiums beitragen.

Hierarchien im Wissenschaftsbetrieb abbauen

Hochschulen und Wissenschaft sind in hohem Maße männerdominiert. Mit der Umstellung auf Bachelor- und Masterabschlüsse sollten keine neuen geschlechtsspezifischen Hierarchien geschaffen, sondern auf den Abbau bestehender Ungleichheiten hingearbeitet werden. Dies betrifft insbesondere die Schaffung von weiteren Hürden beim Übergang zum Masterstudium. Durch NCs, Gebühren und besondere Auswahlverfahren soll der Zugang zum Master beschränkt werden. Zugangshürden sind aus studentischer Sicht generell abzulehnen, denn damit wird gezielt die Zahl derer, die einen (weiteren) Studienabschluss erwerben (können), reduziert. Insbesondere Studierende aus sozial benachteiligten Gruppen, aber auch Frauen werden unter diesen zusätzlichen Hürden leiden, was auch Einfluss auf die Wissenschaftsstruktur an den Hochschulen hat. So lange insbesondere Männer aus der Oberschicht ein Studium, häufig frei von Belastungen, ausgesprochen zügig absolvieren können und dies zu Beginn einer wissenschaftlichen Karriere als deutliches Plus gewertet wird, wird die männerdominierte und hierarchische Wissenschaftsstruktur weiter reproduziert. Daher muss eine Studienreform den Abbau von Hierarchien und eine Nachwuchsförderung für beide Geschlechter zum Ziel haben! Ein kleiner Schritt in diese Richtung könnte beispielsweise die Einrichtung von Teilzeitprofessuren und eine stärkere Unterstützung von Promotionsvorhaben von Frauen sein. Dies würde insbesondere Müttern (und aktiven Vätern) eine wissenschaftliche Karriere ermöglichen.

Mitentscheiden ermöglichen statt Bevormunden

Inzwischen ist die konkrete Umsetzung des Bologna-Prozesses an den Hochschulen in vollem Gange. Dabei finden die Interessen von Studierenden generell und von Frauen im Speziellen zu wenig Berücksichtigung, gerade weil diese in den Hochschulgremien unterrepräsentiert sind. Die Beachtung einer studentischen und auch geschlechtsspezifischen Sichtweise auf die neuen Studiengänge ist zentral, denn alle Betroffenen müssen gleichermaßen mit einbezogen werden. Außerdem eröffnet eine stärkere Beteiligung von Frauen eine weitere, oftmals abweichende Sichtweise auf von Männern dominierte Entscheidungen. Ausschlaggebend ist die gleichberechtigte Einbeziehung, nicht die Bevormundung von Betroffenen. Gleiches gilt auch für die Beteiligung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an den ausstehenden Akkreditierungsverfahren.

Fazit

Natürlich hat sowohl die zunehmende Ökonomisierung von Bildung und Wissenschaft als auch die Benachteiligung von Frauen nicht erst mit dem Beginn des Bologna-Prozesses an den Hochschulen Einzug gehalten. Außerdem ist die Benachteiligung von Frauen kein Phänomen, was allein die Hochschulen betrifft, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem.

Daher kann diese Aufgabe natürlich auch nicht allein an den Hochschulen angegangen und schon gar nicht gelöst werden. Dennoch sollte alles getan werden, um die derzeitige Diskussion, trotz aller berechtigter Kritik an den Umstrukturierungsmaßnahmen, für Veränderungen zu nutzen. Ziel sollte dabei nicht nur die Integration von Genderaspekten in den Hochschul- und Studienalltag sein, sondern auch die Einforderung von Maßnahmen, die dem Ausgleich von Geschlechterungleichheiten dienen, um mehr Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen und in der Gesellschaft umzusetzen. Es geht nicht allein darum, die Auswirkungen von Ungleichheit und Ungerechtigkeit abzumildern, sondern es geht darum, nach ihren Ursachen zu suchen, diese aufzudecken und zu bekämpfen. Dafür lasst uns kämpfen - gemeinsam!

Informationen und Forderungen zum Thema geschlechtergerechte Hochschule findet Ihr u.a. auf den Seiten des studentischen Dachverbandes freier Zusammenschluss von Studentinnen-schaften (fzs): http://www.fzs.de/themen/gleichstellung/frauen_geschlechterpolitik/index.html oder auf der Homepage der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF): <http://www.bukof.de>

Anja Krause

Schlüsselqualifikationen - Schlüssel zum Erfolg?

Bericht zur Tagung "Schlüsselqualifikationen im Bologna-Prozess"



Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Flexibilität - dies sind nur drei der Schlagworte, die das Anforderungsprofil fast jeder Stellenanzeige bestimmen.

Über die im Fachstudium vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten hinausgehend, sind solche "Soft Skills" oder Schlüsselqualifikationen im Berufsleben von herausragender Bedeutung. Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen beschäftigt die akademische Welt seit Jahren, weil gerade diese sich mit der oft großen Diskrepanz zwischen wissenschaftlichem und praktischem Anspruch auseinandersetzen muss. Im Rahmen der Bologna-Reform ist das Thema erneut in den Mittelpunkt des Interesses gerückt, da besonders die Bachelor-Studiengänge stärker praxisorientiert ausgerichtet sind und daher die Vermittlung von Kernkompetenzen eine neue Gewichtung erhält.

Am 17.02.2006 fanden sich Expertinnen und Experten aus Universität und Berufswelt an der Universität Trier zusammen, um im Rahmen der Tagung "Schlüsselqualifikationen im Bologna-Prozess: Zentrale oder Dezentrale Vermittlungsformen?" gemeinsam Impulse zur Integration der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in das Studium nach Bologna zu erarbeiten. In seinem Grußwort betrachtete Prof. Dr. Gerd Hurm, Bologna-Koordinator der Universität Trier, die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen als potentielle Schnittstelle mit den Aspekten des Humboldtschen Bildungsideals des lehrenden Forschens und des forschenden Lehrens und bekräftigte seine Hoffnung, durch die Beleuchtung des Komplexes der Schlüsselqualifikationen im Laufe der Tagung langfristige Impulse für ein neues Wissenschaftsverständnis zu erhalten, welches den Vermittlungs- und Orientierungskompetenzen eine größere Bedeutung zumisst.

Dorothee Adam-Jäger, Frauenbeauftragte des Senats der Universität Trier und Hauptsponsorin der Tagung, verwies in ihrem Grußwort auf die bisherigen Erfolge der Universität im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung, und zeigte anschließend die Herausforderun-



gen auf, die sich im Zuge des Bologna-Prozesses im Zusammenhang mit der Genderfrage stellen. Von der Tagung versprach sich Frau Adam-Jäger insbesondere Antworten auf Fragen bezüglich der Integration von Genderkompetenz als eine Schlüsselqualifikation in die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge.

Im ersten Vortrag stellte Mathias Grunert von der Ruhr Universität Bochum deren Modell zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen vor, den so genannten Optionalbereich. Dieser Ansatz sorgt in Bochum für überschaubare Studienzeiten durch eine interdisziplinäre Beratungsstruktur und integrierte Zusatzqualifikationen. Die Bereiche Fremdsprachen, Kommunikation, Informationstechnologien, Praktika und interdisziplinäre Studieneinheiten können höchst flexibel kombiniert und in den jeweiligen Bachelorstudiengang integriert werden. Somit ist es den Studierenden möglich, durch die Zusammenstellung ihrer Kernkompetenzen ein individuelles Profil herauszubilden. Die daraus resultierende Passung der Module führt zu einer besseren Modulauslastung und einem geringen Modulabbruch, akkreditierte Vorteile, die den Bochumer Optionalbereich zu einem Erfolgsmodell machen.

Im Folgenden präsentierten Verena Saller vom Zentrum für Schlüsselqualifikationen (ZfS) und Michael Borchardt vom Career Center der Universität Freiburg den Freiburger Weg im Bereich „Schlüsselqualifikationen und Berufsfeldorientierung“. Das BOK-Projekt steht für Berufsfeldorientierte Kompetenzen, welche in alle Bachelor-Studiengänge integriert werden und Module in den Bereichen Management, Kommunikation, Medien, EDV und Fremdsprachen umfassen. Neben der Vermittlung von Kernkompetenzen durch theoretische Grundlagenvermittlung und praktische Projekte sollen mit dem BOK-Projekt auch die neuen Bachelor-Abschlüsse bei den Arbeitgebern bekannt gemacht werden, um dadurch die Beschäftigungschancen der Studierenden zu verbessern.

Im nächsten Themenblock gingen Dr. Marion Rieken von der Universität Vechta und Dr. Heike Kahlert von der Universität Rostock auf den Zusammenhang von „Schlüsselqualifikationen und Gender“ ein. Die Vermittlung von Genderwissen und Genderkompetenzen, so Rieken und Kahlert, ergebe sich aus der Aufgabe des Gender Mainstreaming, die neben Frauenförderung als eine weitere Strategie zur Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen wahrzunehmen ist. Während Frau Dr. Rieken in ihrem Vortrag „Schlüsselqualifikationen und Gender: Licht und Schatten im Studienreformprozess“ einen integrierten Ansatz befürwortete, in dem Schlüsselqualifikationen idealerweise in die Fachcurricula eingebunden und anwendungsbezogen mit fachlichen Inhalten verknüpft werden, so wies Frau Dr. Kahlert in ihrem Vortrag "Genderkompetenz als Qualitätsmerkmal im Modularisierungsprozess" auf die Möglichkeit einer Verknüpfung eines integrativen und eines additiven Ansatzes hin, mit der zusätzlichen Option eines Studienangebots im Bereich Gender-Studies.

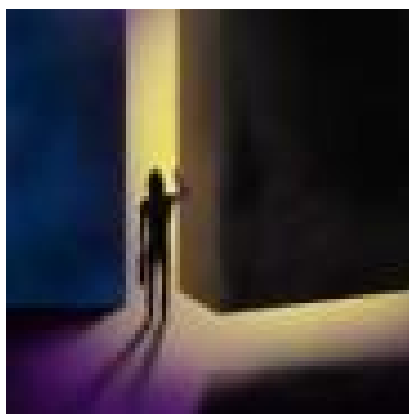
Den letzten Themenblock „Schlüsselqualifikationen und E-Learning“ bildete die Präsentation "Wikis, Weblogs, Chats und Co." von Prof. Dr. Hans-Jürgen Bucher, Steffen Büffel und Monika Leuenhagen aus dem Fach Medienwissenschaft der Universität Trier. Es wurden verschiedene Lehr- und Lernszenarien vorgestellt, die von Tele-Seminar und Tele-Vorlesung über das Internet-basierte Selbstlernen hin zu einem kollaborativen Lernen mittels Wikis, Weblogs und andere Groupware reichen. Im Zentrum ihrer Ausführungen stand die These, dass computergestütztes Lernen sowie Fernstudium als integraler Bestandteil einer modernen höheren Bildung und wichtiger Ansatz zur Vermittlung von Schlüsselkompetenzen zu sehen sind.

Nach jedem Themenblock bestand für das Publikum Gelegenheit, die Präsentationen zu kommentieren und Fragen zu stellen, was zu lebhaften Diskussionen führte und den Erkenntnisgewinn sowohl bei den Vortragenden als auch bei den Zuhörenden steigerte. In seinem Abschiedswort bedankte sich Prof. Hurm herzlich bei den Anwesenden am Podium und im

Publikum und stellte zufrieden fest, der Bologna-Prozess in Trier könne durch die vielen Impulse der Tagung nur profitieren. Das Bologna-Forum auf Universitätsebene hat im Folgenden die integrierte und additive Vermittlung von Schlüsselqualifikationen vorgeschlagen. Derzeit zeichnet sich die Tendenz ab, Schlüsselqualifikationen vor allem integrativ zu vermitteln.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie auf der Bologna-Homepage der Universität Trier unter: <http://www.uni-trier.de/uni/bologna/welcome.html>

Dagmar Lonien



Handeln statt Verhandeln - Der neue Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier

Ein lange schwebendes Verfahren hat durch den Senatsbeschluss vom Januar 2006 ein gutes Ende gefunden. Der neue Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier ist nun verabschiedet und damit in Kraft. Die Neufassung des Plans, erweitert um den Bezug Gender Mainstreaming, wurde überarbeitet, Maßnahmen sind hinzugekommen.

Der Senat kam damit seiner Aufgabe nach, Pläne zur Förderung von Frauen zu beschließen mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Stipendien, bei anderen Maßnahmen der Nachwuchsförderung und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen, sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen (§ 76 Abs.16 HochSchG).

Im Herbst 2002 wurde auf Initiative des Personalrates der erste Frauenförderplan (verabschiedet im Jahr 1999) rechtlich überprüft, was im Ergebnis zwar nicht materiell-rechtliche, inhaltliche Fragen, doch formal-rechtliche Verfahrensfragen aufwarf.

Der Präsident schlug daraufhin dem Senat vor, die Hochschulverwaltung mit der Ausarbeitung eines zu überarbeitenden Entwurfs zu beauftragen und bis zum In-Kraft-Treten des neuen den bisherigen Frauenförderplan pragmatisch weiter anzuwenden. Der Senat fasste den Beschluss dazu einstimmig.

Damit war die Diskussion um eine Neufassung eröffnet, die sich alles andere als einfach gestaltete. Nach § 131 Abs. 2 HochSchG hat die Frauenbeauftragte den Personalrat an der Vorbereitung der Beschlussfassung mit dem Ziel zu beteiligen, dem Senat einen gemeinsamen Vorschlag vorzulegen. In einem zeitraubenden und aufwändigen, nicht immer konstruktiven, Ringen um einen Kompromiss mussten viele Hürden bewältigt werden. Der von der Leiterin der Personalabteilung im Auftrag des Präsidenten erstellte Entwurf, der von der Senatskommission für Frauenfragen beraten und ergänzt wurde, bildete die Grundlage für die Erörterungen mit dem Personalrat.

Seitens der Frauenbeauftragten und der Hochschulleitung gab es ein intensives Bemühen um einen Konsens. Im Herbst 2005 war man diesem Ziel nach umfassenden Verhandlungen bereits sehr nahe gekommen; jedoch nahm der Personalrat mit weitergehenden Forderungen von getroffenen Vereinbarungen nochmals Abstand. Auch ein partielles weiteres Entgegenkommen führte nicht zum Ziel. Ein gemeinsamer Vorschlag konnte dem Senat also nicht vorgelegt werden.

Die Auffassung des Personalrats, Gender Mainstreaming im Sinne einer aktiven Männerförderung zu begreifen, die gleichermaßen wie Frauenförderung umzusetzen sei, mündet in eine Interpretation, die weder durch das Hochschulgesetz, noch durch die an der Universität Trier erhobenen Daten gedeckt ist. Immer noch weisen diese den Schwund von Frauen auf den Qualifikationsstufen und deren Fehlen auf Führungspositionen (Unterrepräsentanz) aus. Auch bei der rein quantitativen Überrepräsentanz von Frauen auf den Sekretariatsstellen im nicht-wissenschaftlichen Bereich gibt es andere Formen von Benachteiligung, die bislang nicht ausgeglichen werden konnten.

Die Vorstellung, Männer gleichermaßen wie Frauen zu fördern, würde bedeuten, auf eine zuungunsten von Frauen geneigte Waage auf jede Waagschale das gleiche Gewicht zu legen, was den gesetzlichen Auftrag ad absurdum führte, da damit das bisherige Ungleichgewicht stabilisiert, nicht aber abgebaut würde.

Nach der Anhörung des Personalrats im Senat, der dort eine eigene abweichende Stellungnahme vorlegte, wurde die Vorlage der Frauenbeauftragten ausführlich erörtert und mit einer Enthaltung nahezu einstimmig verabschiedet.

Nicht nur am neuen Titel, sondern in nahezu jedem Punkt ist die Erweiterung zu einem Gleichstellungs- und Frauenförderplan erkennbar. Nach Hochschulgesetz (§ 2 Abs.1) sind bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming), damit keine weiteren Benachteiligungen qua Geschlecht entstehen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf sind infolge des Audits familiengerechte Hochschule ebenso mit eingeflossen, wie die Fortführung des Entwicklungsschwerpunktes Frauen- und Geschlechterforschung, die Ergänzung durch integrierte Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, die Neuregelung der Definition von Unterrepräsentanz nach zusammengefassten Entgeltgruppen und vieles andere mehr.

Auch dieser Plan ist auf Weiterentwicklung angelegt, denn die Aufgabe Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter ist ein komplexes Prozessgeschehen, das sich in vielen einzelnen Schritten auf ganz verschiedenen Ebenen vollziehen muss. Nach zwei Jahren sollen die Maßnahmen auf ihre Wirkung hin überprüft werden, weiterführende Vorschläge können dann mit aufgenommen werden.

Nun ist nach Abschluss der Verhandlungen Handeln im Sinne der Ziele und Vorgaben gefragt, um die Aufgabe der Hochschule, und damit die uns allen gemeinsame Aufgabe nun endlich und umso mehr mit Leben zu füllen. Dazu erbitte ich Ihr Engagement und Ihre Mithilfe, an der Stelle, an der Sie stehen, damit wir diese Aufgabe erfolgreich lösen und Geschlechtergerechtigkeit an unserer Hochschule auf Dauer realisieren können.

An dieser Stelle darf ich den neuen Gleichstellungs- und Frauenförderplan Ihrer aufmerksamen Lektüre empfehlen; **engagiertes Handeln statt Verhandeln** ist jetzt gefragt. Sie finden ihn auf der Website des Frauenbüros unter:

<http://www.uni-trier.de/frauenbuero/foerderung/Foerderplan.pdf>

Darüber hinaus ist er als Broschüre im Frauenbüro erhältlich.

Dorothee Adam-Jäger

„Warum lassen wir 40 % unseres intellektuellen Potentials vor der Tür?“

Output-orientierte Mittelvergabe um Gleichstellung zu befördern

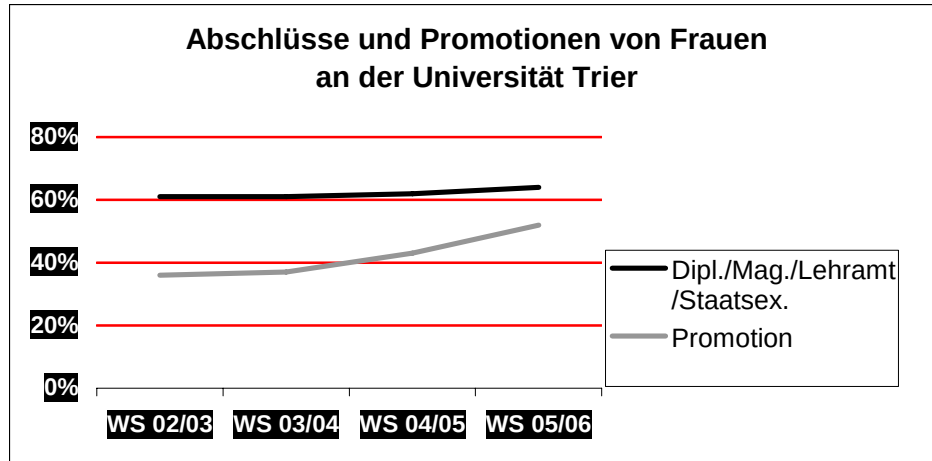
Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung, Lehre und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen und Belastungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen. Dieser neu in das 2003 novellierte Hochschulgesetz aufgenommene Passus (§ 102 HochSchG) führte zu einer Überarbeitung des bis dato bestehenden finanziellen Frauenförderungsanreizmodells.

In Zusammenarbeit mit der Haushaltskommission und der Abt. I schlug die Frauenbeauftragte Dorothee Adam-Jäger folgende zwei Anreiz-/Belohnungsmodelle vor:

1. Den **Frauenförderfaktor Promotion**

Die Ausgangslage ist folgende: Der Anteil von Absolventinnen und Absolventen der Universität Trier, der nach dem erfolgreichen Studienabschluss anschließend promoviert, unterscheidet sich signifikant nach Geschlecht.

Warum promovieren Männer nach wie vor häufiger oder, wie der scheidende Präsident der DFG, Ernst-Ludwig Winnacker, im letzten Jahresbericht erklärte: „Wenn wir nicht 40 % unseres intellektuellen Potentials vor der Tür lassen wollen, helfen nur noch Quoten.“ Doch bei der Diskussion um Zuweisung von Sachmitteln ging es nicht um Ergebnisquoten, sondern man verfolgt das Ziel, den Anteil der Promovendinnen an ihren Anteil bei den Studienabschlüssen heran zu führen.



Seit 2004 wird 1 % der Mittel, die auch weiterhin nach dem Vorwegabzug zur Frauenförderung vorgesehen sind, zukünftig erfolgsabhängig verteilt. Der „Leistungsindikator Promotion“, der die Promotionsrate von Frauen im Verhältnis zur Promotionsrate insgesamt misst, wird für jeden Fachbereich berechnet; er gewichtet die erzielten Ergebnisse bei den Promotionen geschlechtsspezifisch und führt dazu, dass die Mittelzuweisung um so höher ausfällt, je geringer sich die Diskrepanz zwischen Promotionsrate von Frauen und Absolventinnenrate darstellt.

Nun ist 1 % der Mittel nur ein sehr bescheidener finanzieller Anreiz. Die eigentliche Stärke dieses Schrittes liegt darin, aufzuzeigen, dass die Entwicklung der Fachbereiche in diesem nicht unwichtigen Qualifizierungsbereich unterschiedlich erfolgreich verläuft. Die Leaky-Pipeline – ein internationaler Begriff für den zurückgehenden Frauenanteil auf jeder weiteren Qualifizierungsstufe – hat fächerspezifisch unterschiedlich große Löcher – auch an der Universität Trier.

2. Der Frauenförderfaktor Professur

Er soll Erfolge bei der Berufung von Wissenschaftlerinnen honorieren und dazu beitragen, die Berufungsrate von Professorinnen zu erhöhen. Hierfür stellt die zentrale Frauenbeauftragte pro Jahr 6000 Euro aus ihrem Etat zur Verfügung und vergibt sie nach Anzahl der erfolgten Rufe an Wissenschaftlerinnen anteilig an den jeweiligen Fachbereich bzw. das berufende Fach.

Für das Jahr 2005 erhält der Fachbereich I die gesamten Mittel für die Berufung der Professorinnen Dr. Anne Sliwka (Lernen, Sozialisation, Entwicklung und Erziehung) und Dr. Eva Walther (Sozialpsychologie).

Ob die beiden hier kurz beschriebenen Anreizinstrumente eine spürbare Wirkung im Sinne der Gleichstellung entfalten, bleibt weiterhin zu beobachten.

Claudia Winter

Wird endlich gut, was lange währt?

Bundestag beschließt Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Sowohl die jetzige als auch die Vorgänger-Regierung waren seit langem in Verzug mit der nationalen Umsetzung von vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien; am 29. Juni 06 war es nach vielen, vor allem taktischen Spielen, dann soweit: Der Bundestag beschloss das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Seit Jahren war heftig umstritten, welcher Personenkreis gegen Diskriminierung geschützt werden soll. Die EU-Richtlinien verbieten bei zivilrechtlichen Geschäften – etwa im Restaurant, im Supermarkt und bei Wohnungsgesellschaften – lediglich die Diskriminierung wegen Alter, Behinderung, sexueller Identität, Religion und Weltanschauung; Rasse, Geschlecht und ethnische Herkunft blieben außen vor. Der Schwerpunkt des nun beschlossenen AGG liegt jetzt im Bereich von Beschäftigung und Beruf. Einbezogen sind aber auch Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen, z. B. Verträge mit VermieterInnen oder LieferantInnen.

Doch nicht jede unterschiedliche Behandlung ist eine verbotene Benachteiligung, z. B. ist die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand zulässig. Ebenso bleiben spezifische Fördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile (z. B. Frauenförderung) zulässig.

Beschäftigte, die von einer Diskriminierung betroffen sind, haben folgende Rechte:

- a) Sie können sich - innerhalb von zwei Monaten seit Kenntnis der Diskriminierung - beim Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder der Arbeitnehmervertretung beschwerden. Benachteiligte haben Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen materiellen und immateriellen Schadens
- b) Dieses Recht ist vor dem Arbeitsgericht einklagbar
- c) Betriebs- oder Personalräte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers auch ohne Zustimmung der/des Betroffenen auf Unterlassung oder Vornahme einer Handlung klagen, um die Diskriminierung zu beseitigen. Sie können allerdings nicht Ansprüche der/des Benachteiligten im Wege einer Prozessstandschaft geltend machen.

Wenn Indizien vorliegen, die eine Benachteiligung wegen eines im Gesetz genannten Merkmals vermuten lassen, kehrt sich die Beweislast um: Dann muss z. B. die Arbeitgeberin beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung erlaubt war. Eine einfache Behauptung, nicht eingestellt worden zu sein, weil der männliche / jüngere / katholische / nicht behinderte / heterosexuelle / mit deutscher Abstammung ausgestattete Mitbewerber vorgezogen wurde, reicht nicht aus. Es müssen sog. Hilfstatsachen (Indizien sind z. B. abfällige Bemerkungen während eines Bewerbungsgesprächs) dargelegt werden, dass die eigene Ablehnung darauf beruht, Frau / zu alt / Muslima / farbig / behindert / oder lesbisch zu sein.

Die noch einzurichtende Antidiskriminierungsstelle soll im Ministerium von der Leyen (BM Familie, Senioren, Frauen und Jugend) angesiedelt werden. Dort soll im Besonderen Öffentlichkeits- und außergerichtliche Schlichtungsarbeit betrieben werden. Aber noch hat sich der Bundesrat mit diesem Gesetz zu befassen; das soll noch vor der Sommerpause 2006 geschehen.

Claudia Winter

Alles Diversity oder was?



Nach vielen Heilsversprechungen durch Gender Mainstreaming, die immer größerer Skepsis und Kritik gegenüberstanden, kommt nun der nächste Trend (frisch aus den USA), der uns zeigen soll, wie Diskriminierung in Organisationen/ Institutionen entgegengetreten werden kann.

Diversity heißt zunächst Vielfalt. In der aktuellen Diskussion ist damit eine Förderung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen gemeint. Folgende Benachteiligungs-Dimensionen werden genannt: Geschlecht, Ethnizität, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter, soziale Herkunft.

Bei **Diversity Management** handelt es sich in erster Linie um einen Ansatz der Unternehmensführung. Mit Vielfalt und Verschiedenheit in Organisationen soll aktiv umgegangen, sie sollen gefördert und produktiv genutzt werden. So sollen z. B. durch die Einsetzung bestimmter Gruppen als VerkäuferInnen neue KäuferInnen-Gruppen aktiviert werden. Dazu sollen besonders die Benachteiligungsdimensionen berücksichtigt und dementsprechend die Heterogenität in der Belegschaft erhöht werden. Menschen, die einer oder mehreren der genannten Kategorien zugeordnet werden, gelten also als besonders „nützlich“ und deshalb förderungswert.

Bestehende Diskriminierungsverhältnisse als Ausgangspunkt

Grundsätzliche Bedenken gegen dieses Konzept ergeben sich aus der dafür nötigen Einteilung von Menschen in bestimmte Kategorien. Indem man Merkmale wie „schwarz“, „weiblich“, „behindert“ etc. in den Blick nimmt und als Kriterien für das „Anderssein“ bestimmt, geht man automatisch von einer gesellschaftlich festgelegten „Normalität“ aus: weiß, männlich, nicht-behindert. Denn warum ist die Zuordnung zu einem Geschlecht oder die Hautfarbe relevant und nicht die Schuhgröße, die Augenfarbe oder andere Merkmale? - Weil von bestehenden Diskriminierungsverhältnissen ausgegangen wird, um Diskriminierung als solche zu verhindern.

Diskriminierung ist aber eine durch die Gesellschaft willkürlich gesetzte Größe, die sogar noch an Gewicht gewinnen kann, wenn man sie als Maßstab nimmt. In diesem Fall wird ihr nämlich nicht dadurch entgegengewirkt, dass man das Nicht-Bestehen von (gesellschaftlich konstruierten) Unterschieden betont, sondern indem man diese bestätigt und als positiv in den Mittelpunkt rückt. Damit erscheint es plötzlich doch relevant, dass eine Person behindert, schwarz und weiblich ist – wenn auch nur, um dies anschließend positiv „ausnutzen“ zu können. Es ist zweifelhaft, ob bestehende Unterdrückungsverhältnisse dadurch verändert werden können, dass man sie als Ausgangspunkt der Betrachtung nimmt und die von ihnen konstruierten Unterscheidungen noch hervorhebt. Im schlimmsten Fall könnte dieser Ansatz sogar dazu führen, dass bestimmte Unterschiede erst durch Diversity Management sichtbar und damit überhaupt „diskriminierbar“ gemacht werden.

Natürlich ist es mitunter sinnvoll und notwendig, bestimmte gesellschaftliche Kategorien anzuerkennen und sich ihrer zu bedienen, um gesellschaftliche Missstände aufzeigen und problematisieren zu können. Solange dies Ziel von Diversity Management ist, ist dieser Ansatz durchaus begrüßenswert. Es sollte aber bedacht werden, dass bei einer solchen Herangehensweise auch automatisch Personen ausgeschlossen und Grenzen gezogen werden, wo es eigentlich um den Abbau von Grenzen gehen sollte.



Wirtschaftliche Integration statt sozialer

Zwar führt Diversity Management auf den ersten Blick zu ganz erheblichen Fortschritten auf dem Gebiet der Integration benachteiligter Gruppen in Unternehmen. Hier liegt unbestritten ein Verdienst des Konzeptes, der allerdings nicht mit einer wirklichen Integration verwechselt werden sollte. Die Einbeziehung in den wirtschaftlichen Prozess führt nämlich nicht automatisch auch zu einer gesellschaftlichen In-

tegration der betroffenen Gruppen. Eine funktionierende Integration setzt das Erkennen von Gemeinsamkeiten, nicht von Unterschieden voraus. Erst die Begegnung auf „gleicher Augenhöhe“ ermöglicht ein gemeinsames Handeln und Arbeiten

Eine Arbeitnehmerin, die mithilfe einer Quote eingestellt wurde, weil sie behindert und schwarz ist, fühlt sich sehr wahrscheinlich besser, als wenn sie arbeitslos wäre. Ob sie allerdings wirklich in das Unternehmen integriert sein wird, kann bezweifelt werden. Ebenso verhält es sich mit extra eingerichteten Arbeiten, die z. B. ausschließlich von Behinderten ausgeübt werden (Gartenkolonne etc.). Auch die zusätzliche Betreuung der besonders „förderungswürdigen“ Gruppen durch gesonderte Abteilungen kann nicht mehr als ein erster Schritt hin zu einer stärkeren Teilnahme am Wirtschaftsleben, allerdings kein vollständiges Integrationskonzept sein. Integration bedeutet die Einbeziehung von Personen – und zwar nicht als „andere“, sondern als „gleiche“.

Indem Diversity Management an den wirtschaftlichen Nutzen für das jeweilige Unternehmen anknüpft, kann der Blick auf das soziale Problem der Diskriminierung sogar verstellt werden. Ziel des Konzeptes ist nämlich nicht etwa die Integration an sich, als Alternative zum gesellschaftlichen Ausschluss benachteiligter Personengruppen, sondern v.a. die ökonomische „Verwertung“ von Unterschieden. Auch die Grenze des Konzeptes ist damit offensichtlich: Diversity Management endet dort, wo Differenzen sich nicht wirtschaftlich nutzen lassen. In der Praxis wird dies gerade bei Behinderten häufig der Fall sein.

Notwendigkeit einer kritischen Diskussion

Diese grundsätzliche Kritik am Diversity Management sollte in der aktuellen Diskussion nicht vergessen, sondern verstärkt thematisiert werden. Nur so ist es möglich, alternative Integrationskonzepte zu entwickeln, die auf lange Sicht zu einem kritischeren Umgang mit konstruierten Unterscheidungen führen müssen. Dabei sollten scheinbare und tatsächliche Fortschritte durch bestehende Konzepte, die darauf bedacht sind, benachteiligte Gruppen durch besondere Fördermaßnahmen (Quotenregelungen etc.) einzubeziehen, nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie allesamt versuchen, die Auswirkungen bestehender Diskriminierung abzuschwächen, während die Wurzel des Problems aber meist unberührt bleibt. Die Grundlage der Diskriminierung liegt aber gerade schon in der gesellschaftlich anerzogenen *Wahrnehmung* nicht bestehender (z.B. Religion, Herkunft) oder ganz bestimmter (z.B. Hautfarbe, Behinderung) Unterschiede.

Es geht darum, *Felder* von Differenzen zu umreißen und mit Kategorien zu arbeiten, die offen sind und sich jederzeit neu verhandeln lassen. Kollektive Identitäten würden hier zwar verwendet, können allerdings ständig hinterfragt und neu konstituiert werden. Unterscheidungen werden nach und nach aus ihrer vermeintlichen Eindeutigkeit gelöst und verschoben. Nebenbei hätte dies den positiven Effekt, dass statt Konkurrenzen zwischen benachteiligten Gruppen Bündnisse ermöglicht würden. Die Praxis des Diversity Managements ist von diesen Überlegungen indes weit entfernt.

Isabel Erdem und Alrun Schleiff

Interview mit dem Präsidenten zur Amtszeit 2006-2012

Neues Verfahren – der ‚alte‘ Präsident. Rechtzeitig vor Ablauf der Amtszeit von Präsident Schwenkmezger machte der Hochschulrat zum ersten Mal seit seiner Einsetzung von seinem Vorschlagsrecht in dieser wichtigen Personalfrage Gebrauch. Er kam einhellig zu der Auffassung, nur einen Kandidaten vorschlagen zu können - und zwar den bisherigen Amtsinhaber. Die Senatorinnen und Senatoren folgten diesem Vorschlag mit klarem Votum. Am 1. April 2006 begann für Prof. Dr. Peter Schwenkmezger die zweite, auf sechs Jahre angelegte Amtszeit als Präsident der Universität Trier.



An der Spitze einer Institution zu stehen, der abverlangt wird, unter erheblichem ökonomischem Druck ein oder sogar der Ort für Bildung, Reflexion, Kritik und gesellschaftliche Verantwortung zu sein, ist keine leichte Aufgabe. Das Frauenbüro nahm den Beginn seiner zweiten Amtszeit zum Anlass, dem alten und neuen Präsidenten einige Fragen zu stellen. Aus Zeitgründen hat er unsere Interviewfragen am 3.5.06 schriftlich beantwortet.

Sie haben von der Geschäftsführung des eigenen Faches 1986 bis zum Amt des Präsidenten alle wesentlichen Selbstverwaltungspositionen an der Universität Trier wahrgenommen. Das sind – abzüglich der Jahre ohne Amt – 12 Jahre Selbstverwaltungserfahrung. Wie hat sich die Universität in dieser Zeit verändert und wie wird sie sich in den kommenden fünf Jahren verändern?

Wir haben seit 1986 wesentlich mehr Studierende bei einer Stagnation oder nur geringen Steigerung der finanziellen und personellen Mittel relativ zur Studierendenzahl. Dadurch haben sich die Betreuungsrelationen verschlechtert. Wir haben aber auch eine erhebliche Profilierung in der Forschung in diesen Jahren zu verzeichnen, eine Zunahme der Drittmittelwerbungen sowie eine Erhöhung der Absolventen- und Absolventinnenzahlen und eine verstärkte Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, z. B. in Graduiertenkollegs. Leider gibt es immer noch viel zu viele starre staatliche Reglementierungen und eine Zunahme der Bürokratie.

Eine große Herausforderung wird sich durch die Umstellung auf die BA/MA-Studiengänge ergeben, die uns in den nächsten Jahren intensiv fordern wird.

Trotz aller Probleme sehe ich der Zukunft der Universität Trier positiv und optimistisch entgegen. Dies sehen glücklicherweise die meisten Universitätsangehörigen ähnlich.

Wodurch unterscheidet sich aus der Sicht eines Professors der Studienalltag einer Psychologiestudentin 1986 von einer, die 2007/2008 ihr Studium beginnt?

Die Studienbedingungen sind wegen der Überfüllung der Universität schwieriger geworden. Dadurch leidet auch der persönliche Kontakt zwischen den Studierenden und den Lehrenden. Auch die Verwaltung wird immer mehr gefordert, was sich zumindest indirekt auch auf die Studierenden auswirkt. Ich denke auch daran, dass der Wettbewerb zwischen Studierenden nach ihrem Abschluss um gute Arbeitsplätze schwieriger wird. Dies gilt auch im Fach Psychologie. Trotz vieler Verbesserungen ist weiterhin die Vereinbarkeit zwischen Studium und Familie schwierig zu bewältigen, gerade auch für Studentinnen.

Was wird Sie in den kommenden sechs Jahren besonders fordern? Worin wird sich Ihre zweite Amtszeit von der ersten in den Jahren 2000 bis 2006 als Präsident unterscheiden? Was sind Ihre wichtigsten Ziele?

Nun, wir haben den Generationswechsel innerhalb der Professorenschaft und zum Teil auch im Mittelbau zu bewältigen. Hier sind die Anforderungen auch durch die Einführung der W-Besoldung und der Übertragung der Verhandlungen auf den Präsidenten größer geworden. Ziel ist es weiterhin, möglichst hervorragende Professorinnen und Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Ich wünsche mir auch, dass wir die Studierenden selbst auswählen und die besten für uns gewinnen können. Auf die neuen Studiengänge habe ich bereits hingewiesen.

Sie haben beim Ministerpräsidenten bzw. Wissenschaftsminister drei Wünsche für die Universität frei: Was wünschen Sie sich?

Mehr Autonomie, mehr finanzielle Mittel, vor allem für die Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Verbesserung der Qualität für die Lehre.

Wodurch und wie wird sich die Universität Trier in Rheinland-Pfalz als eine unter vier Universitäten und sieben Fachhochschulen profilieren können?

Wir müssen uns in unseren bereits jetzt in Forschung und Lehre hervorragenden Fächern - egal ob sie groß oder klein sind - weiter im Wettbewerb verbessern, neue Entwicklungen nicht verschlafen und gelegentlich auch von Überholtem Abschied nehmen.

Welche Personen oder Gruppen sind aus Ihrer Sicht die positiv verändernden, die Einfluss nehmen und die Innovationen nach vorne tragen? Wer oder was bremst aus und verzögert?

Alle, angefangen bei den Mitgliedern des Lehrkörpers, der Professorinnen und Professoren, der Verwaltung bis hin zu den Studierenden, die nach meinem Eindruck im Schnitt viel motivierter und engagierter sind als noch vor 10 Jahren. Auch bei vielen anderen Personen und Gruppen, vor allem auch in der Verwaltung, sehe ich eine hohe Bereitschaft, sich den vielen Herausforderungen zu stellen. Verzögert oder ausgebremst werden wir durch eine zunehmende Bürokratie, die immer noch mangelnde Autonomie sowie durch finanzielle Restriktionen.

Was würden Sie einer ambitionierten Promovendin raten, die deutliches Interesse an wissenschaftlicher Arbeit signalisiert, aber noch zweifelt, ob die Universität der Ort ist, an dem sich diese Ziele verwirklichen lassen?

Zweifelloos ist die Universität nach wie vor der zentrale Ort, der eine wissenschaftliche Qualifikation schon während des Studiums, aber vor allem auch in der Promotionsphase ermöglicht. Die Universität mit ihren vielfachen, fachübergreifenden Angeboten ist auch einer der wenigen Orte, an dem man über den Tellerrand der eigenen Fachdisziplin hinausschauen und sich breit bilden kann. Ob man seine Forschungsinteressen dann an der Universität oder anderweitig fortsetzt, ist eine andere Frage. Jedenfalls wird an der Universität die Grundlage gelegt.

Wissen Sie, ob es Hochschulen gibt, die sich dem Bologna-Prozess entziehen und ihre Studiengänge nicht umstellen? Wäre dies für die Universität Trier auch ein möglicher Weg gewesen?

Zur ersten Frage: Nur ganz wenige Universitäten und einzelne Fachbereiche erwägen dies noch oder sind durch andere Restriktionen gebunden (Medizin, Rechtswissenschaft).

Zweite Frage: Nein!

Was können Sie tun, die überkommene Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern an der Universität zu verflüssigen? Wie wünschen Sie sich die Unterstützung zur Erreichung Ihrer Ziele durch die Frauenbeauftragte?

Wir sollten mehr Frauen berufen, um vermehrt auch Vorbilder für unsere Studentinnen und Doktorandinnen zu haben. Aber nicht nach Quote, sondern nur nach der wissenschaftlichen Qualifikation. Trotz Fortschritten müssen wir noch mehr tun, die Universität familienfreundlich zu gestalten. Die Frauenbeauftragten, auch der Fachbereiche, sollten sich weiterhin einmischen und Ideengeberinnen sein.

Professorin Franziska Schößler hat neue Aufgabe übernommen

Wechsel im Amt der Senatsbeauftragten für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz Universität Trier

Lange waren Präsident Schwenkmezger und die Mitglieder der Senatskommission für Frauenfragen auf der Suche nach einer Nachfolgerin für Prof. Dr. Gisela Müller-Fohrbrodt, deren aktive Zeit als Professorin 2005 endete. Sie hatte während ihrer Lehr- und Forschungstätigkeit viele, auch ungeliebte Aufgaben der Selbstverwaltung übernommen. Ihren letzten Bericht als Beauftragte für den Schutz vor sexueller Belästigung legte sie dem Senat im Juli 2005 vor. Mit 19 Vorfällen, die sich in Schwere und Form deutlich unterschieden - darunter sexistische Werbung/Aushänge, Stalking, Belästigungen unter Ausnutzung des Abhängigkeitsverhältnisses von Studierenden/Doktorandinnen sowie Beschwerden über sexistische Fallschilderungen - war sie seit 2001 befasst. Der Senat dankte ihr für ihr Engagement in dieser Sache und folgte ihrer Auffassung, diese ‚Anlaufstelle‘ für Betroffene erneut zu besetzen. Der Senat begrüßte ausdrücklich die Bereitschaft von Frau Prof. Dr. Franziska Schößler, diese Aufgabe zukünftig zu übernehmen.



Prof. Dr. Franziska Schößler

A 405, Tel. 201-2307
schoessler@uni-trier.de
Sprechzeiten: nach Vereinbarung

BeamtInnen haben Zutritt zum „Reich der Freiheit“

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung in Rheinland-Pfalz

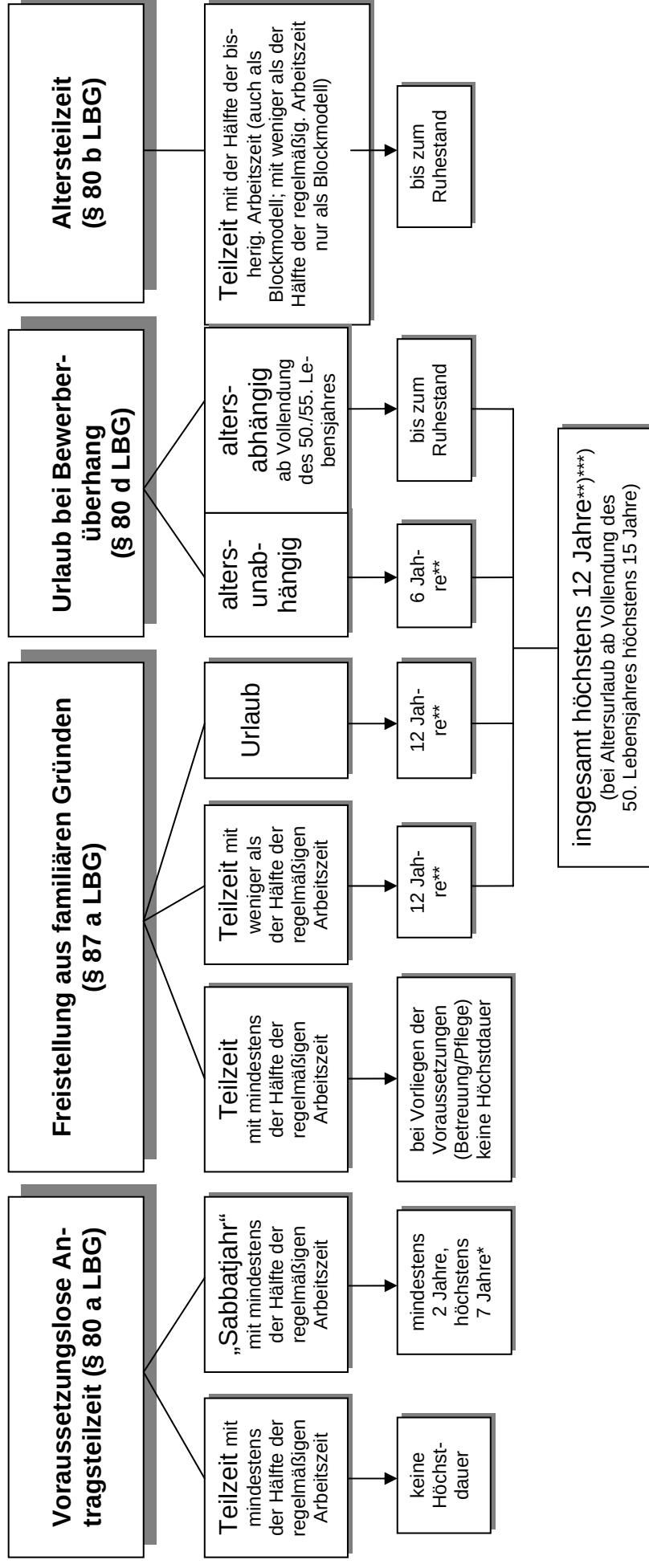
Die eigene Arbeitszeit an die jeweilige Lebenssituation anzupassen – der Traum vieler – ist für BeamtInnen in Rheinland-Pfalz mit einer neuen Arbeitszeitverordnung möglich. Vorausgesetzt, das notwendige Kleingeld ist vorhanden und dienstliche Belange stehen nicht im Weg. Dann fehlen nur noch Träume, die umzusetzen frau bzw. man sich gestattet. Für den befristeten Urlaub „vom Reich der Mühe“ bieten sich viele Möglichkeiten:

1. **Teilzeitbeschäftigung** (nach § 80 a Landesbeamtengesetz) bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ohne zeitliche Obergrenze
2. für die große Reise nach Neuseeland, Südostasien oder Island: das **Sabbatjahr**. Nachdem frau in den vorhergehenden Jahren die auf das Freistellungsjahr anfallende Arbeitszeit vorgearbeitet hat, erhält sie anschließend den Freizeitausgleich in Form eines Sabbatjahrs – inklusive der anteiligen Dienstbezüge.
3. Teilzeit oder Beurlaubung aus **familiären Gründen** (§ 87 a LBG) bis zu 12 Jahren zur Betreuung eines Kindes unter 18 oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Hier dürfen für eine Ablehnung des Antrags sogar nur **zwingende** dienstliche Belange angeführt werden.
4. **Altersteilzeit** (§ 80 b LBG) als Teilzeitbeschäftigung mit der Hälfte der bisherigen Arbeitszeit (ab 55. Lebensjahr) oder als Blockmodell bis zum Beginn des Ruhestands.
5. **Beurlaubung** bei Bewerberüberhang bis zu sechs Jahren (§ 80 d LBG)
6. **Altersurlaub** nach Vollendung des 50. Lebensjahres
7. **Elternzeit** (§ 19 a UrlVO) bis zu drei Jahren für Kinder (mit und ohne Sorgerecht).
8. Durch die Einführung einer **Experimentierklausel** können bis zum 31.12.2010 mit Genehmigung der obersten Dienstbehörde Arbeitszeitmodelle erprobt und auf ihre Alltagstauglichkeit geprüft werden
9. Allgemein ist eine größere Flexibilität für die Gestaltung individueller Arbeitszeiten sowie das **Ansparen, die Übertragung und der Ausgleich von Zeitguthaben** vorgesehen.

Anträge auf Bewilligung für weniger Erwerbszeit sind schriftlich bei der/dem Dienstvorgesetzten zu stellen. Es versteht sich von selbst, dass der Loskauf von Erwerbsarbeit bei gleichzeitiger Sicherheit, auf einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst zurückkehren zu können, auch eine Kostenseite für die Betroffenen hat, die neben der Besoldung auch das Dienstalter, die Beihilfe und das Ruhegehalt berührt. Ausführliche Informationssammlung steht daher am Anfang einer Veränderung, die man sich, den KollegInnen und der Dienststelle gegen den Mainstream zutraut, sich unentbehrlich zu machen. Die Informationen im Wortlaut des zuständigen Ministeriums finden sich unter www.ism.rlp.de, Stichwort: Dienstrecht. Die Personalstelle berät ebenfalls gerne.

Claudia Winter

Höchstdauer der Freistellungen (Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung) nach dem rheinland-pfälzischen Landesbeamtengesetz (LBG)



* Der Freistellungszeitraum muss spätestens 2 Jahre vor Erreichen der jeweiligen Altersgrenze enden (für beamtete Lehrkräfte mit Ablauf des Schuljahres, in dem sie das 63. Lebensjahr vollenden).

** Bei Beamtinnen und Beamten im Schul- oder Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden.

*** Beim altersabhängigen Urlaub gilt die Höchstgrenze nicht, wenn der Beamtin oder dem Beamten nicht mehr zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.

Internationaler Frauengarten Trier



Projektidee

Internationale Gärten oder auch multikulturelle Gärten sind Integrationsprojekte für MigrantInnen und Einheimische. Dieser Zielgedanke gibt auch die Struktur Internationaler Gärten vor: In Internationalen Gärten werden neben Gemeinschaftsflächen Parzellen an Einzelpersonen verpachtet. In den Gärten arbeiten sowohl Einheimische als auch MigrantInnen, wobei die Gartenparzellen für MigrantInnen nach einem festgelegten Nationalitätenschlüssel vergeben werden. Neben den Einzelparzellen, die jede PächterIn in Eigenverantwortung bearbeitet, gibt es eine Gemeinschaftsfläche, an deren Gestaltung alle beteiligt sind.

Der Internationale Garten in Trier ist ein Frauengarten. Das Besondere am Trierer Garten ist, dass neben der Zielgruppe Migrantinnen und multikulturell interessierten Einheimischen auch Frauen, die von Gewalt betroffen sind, explizit angesprochen werden sollen. Dass das Arbeiten im Garten in vielerlei Hinsicht hilfreich und heilsam sein kann - unabhängig davon, ob sich Menschen geografisch und/oder psychisch entwurzelt fühlen - ist die handlungsleitende Idee. Sich verwurzeln wie die Pflanzen – diese Möglichkeit soll der Trierer Frauengarten für ganz unterschiedliche Frauen bieten.



Die InitiatorInnen

Der Trierer Frauengarten wurde vom Notruf für vergewaltigte Frauen, der Flüchtlingsberatung des Diakonischen Werkes im Kirchenkreis Trier und der Lokalen Agenda 21 Trier e.V. initiiert. Zahlreiche Institutionen unterstützen den Aufbau des Gartens, u.a. die Arbeitsgemeinschaft Frieden, das Multikulturelle Zentrum Trier, frauenzenTRIERT e.V., der Club aktiv und der ZONTA Club Trier. Die Geschäftsführung des Frauengartens liegt zur Zeit beim Notruf für Frauen e.V.. Mittelfristig ist geplant, einen Förderverein zur Unterstützung des Internationalen Gartens Trier aufzubauen und eine Geschäftsstelle für das Projekt einzurichten. Diese soll im Kulturzentrum Tuchfabrik bei frauenzenTRIERT e.V. angesiedelt werden.

Das Gartengelände

Das Grundstück des Trierer Frauengartens liegt am Ortseingang von Trier-Ehrang an der Ehrangerstraße 100b. Es handelt sich bei dem Gelände um einen ehemaligen Gärtnereibetrieb, dementsprechend ist es für den Anbau von Pflanzen sehr gut geeignet. Es stehen über 20 Parzellen zur Verfügung, die gepachtet werden können. Außerdem gibt es ein Gewächshaus, das mittelfristig genutzt werden kann. Auf den Gemeinschaftsflächen des Grundstücks stehen Schuppen, die für die Aufbewahrung von Gartengeräten und als Aufenthaltsräume bei kühlem und regnerischem Wetter hergerichtet werden können. Der Trierer Frauengarten ist gut per Fahrrad oder Bus zu erreichen.

Inhaltliche Schwerpunkte im Trierer Frauengarten

Wie in jedem Internationalen Garten ist der Erwerb von Sprachkompetenz ein Schwerpunkt: neu erworbene Sprachkenntnisse sollen direkt im Alltag umgesetzt werden können. Die Gartensprache ist deutsch, dennoch können auch Einheimische in solch einem Projekt ihre Sprach- und Kommunikationskompetenzen erweitern. Neben der Sprache spielt in vielen Internationalen Gärten die Umweltbildung eine zentrale Rolle. Dieses Thema bekommt im Trierer Garten durch die räumliche Nähe des Gartengeländes zum Trierer Hafen aktuell Brisanz.



Der Trierer Frauengarten soll in besonderer Weise ein Platz für Kinder sein und diese in vielfältiger Weise unterstützen. Für die mittelfristig geplante Projektstelle bedeutet dies, dass auch Angebote für Kinder im Garten umgesetzt werden sollen.

Wie Sie den Internationaler Frauengarten in Trier unterstützen können

Erzählen Sie anderen von diesem Projekt. Nur wenn viel über diesen Garten gesprochen wird, wird es gelingen, die Zielgruppen zu erreichen, für die mit diesem Garten ein hilfreiches Angebot geschaffen werden soll. Denn ein Großteil der Frauen, die Interesse haben könnten, liest keine Zeitung, hat wenig Zugang zu öffentlichen Medien. Helfen Sie mit beim Aufbau eines Fördervereins zur Unterstützung des Internationalen Frauengartens in Trier.

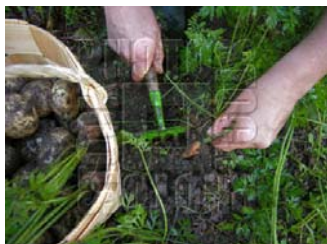


Unterstützen Sie das Projekt mit einer Geld- oder Sachspende, so dass ausreichend Gartengeräte beschafft werden können, die Gesamtpacht für das Gelände finanziert werden kann, eine Personalstelle für das Projekt eingerichtet werden kann, die Aufgaben in den Bereichen Organisation und Kommunikation im Projekt sowie spezielle Angebote für die Gartenfrauen und die Kinder entwickelt werden können.

Haben Sie Interesse im Internationalen Frauengarten Trier mitzuarbeiten?

Auf dem Gelände des Internationalen Frauengartens in Trier-Ehrang stehen über 20 Parzellen zur Verfügung, die an Einzelpersonen verpachtet werden. Eine Parzelle hat 20 qm, die monatliche Pacht beträgt 5 Euro. Neben den Einzelparzellen gibt es Gemeinschaftsflächen, die alle nutzen können. In den nächsten Monaten sollen dort auch Spielmöglichkeiten für Kinder und ein Grillplatz hergerichtet werden. Um im Frühjahr Pflanzen vorzuziehen, kann ein auf dem Gelände stehendes Gewächshaus genutzt werden. Außerdem können die Parzellen auch als Frühbeete genutzt werden (entsprechendes Material ist vorhanden). Auf dem Gelände gibt es mehrere Wasseranschlüsse; die Kosten für Bewässerung sind bereits in der Pacht enthalten.





Was Sie im Garten alles tun können

Sie könnten beispielsweise

- eine Einzelparzelle pachten,
- Arbeiten auf den Gemeinschaftsflächen übernehmen,
- ein gemeinsames Kräuter- oder Schnittblumenbeet anlegen.
- Bei den Einzelparzellen bestimmt jede Frau selbst, was sie auf ihrer Parzelle anbauen möchte.
- Wie die Gemeinschaftsflächen gestaltet werden sollen, überlegen die Frauen, die im Gartenprojekt mitarbeiten, gemeinsam.

Einmal in der Woche treffen sich alle Gartenfrauen, um wichtige Fragen, die den Garten betreffen, zu besprechen. Neben Kennenlernen und Austausch können hier gemeinsame Aktivitäten geplant und organisiert werden: vielleicht ein Gartenfest für alle Beteiligten oder ein Tag des offenen Gartens oder ein Verkaufsstand auf dem Trierer Wochenmarkt zu Gunsten des Gartenprojektes.



Wenn Sie eine Parzelle pachten oder sonst im Garten mitarbeiten wollen ...

Von Mai bis Mitte Juli sind an jedem Dienstagvormittag zwischen 10.00 und 12.00 Uhr Mitarbeiterinnen des Projektes auf dem Gelände. Eine gute Möglichkeit, sich den Garten anzuschauen. Je nach Wunsch können dann auch direkt vor Ort Pachtverträge abgeschlossen werden, wenn noch freie Parzellen zur Verfügung stehen:

Internationaler Frauengarten Trier (ehemals Gärtnerei Lautwein), Ehranger Str. 100b, Trier-Ehrang

Bettina Mann



Weitere Informationen und Kontakt:

Notruf für vergewaltigte und von sexueller Gewalt bedrohte Frauen e.V.
 Deutschherrenstr. 38
 54290 Trier
 Tel.: 0651-49 777
info@frauennotruf-trier.de
www.frauennotruf-trier.de

Spendenkonto:

Kto. Nr. 472787, Sparkasse Trier,
 BLZ 585 501 30

Das neue Elterngeld: Für Kinder, deren Eltern berufstätig sind, greift Vater Staat tiefer in die Tasche

Studierende und arbeitslose Eltern haben das Nachsehen

Nach der langen Koalitionsnacht vom 1. auf den 2. Mai 2006 bejubeln Union und SPD einen ‚Systemwechsel‘ in der Familienpolitik: Berufstätige Eltern, deren Kinder ab Januar 2007 geboren werden, erhalten für 14 Monate ein Elterngeld in Höhe von 67 % desjenigen Nettogehaltes, das nach der Geburt und mit Übernahme der Sorgeleistung wegfällt bis zu einem Höchstsatz von 1 800 Euro. Steigt jedoch nur ein Elternteil aus dem Beruf aus bzw. reduziert auf bis zu 30 Stunden Wochenarbeitszeit, wird der Entgeltersatz nur 12 Monate gezahlt.

Ein Systemwechsel ist allerdings nur schwer zu erkennen. Diese Regelung setzt fort, was vor langer Zeit eingeleitet wurde: Eine weitere Stufe der Umverteilung von denen, die wenig haben, zu jenen, die sich finanziell besser stellen. StudentInnen und Arbeitslose erhalten nur noch einen Sockelbetrag von 300 Euro monatlich für 14 Monate. Bisher konnte dieser Kreis 307 Euro für jeweils 24 Monate Erziehungsgeld erwarten; also unterm Strich ein Verlust in Höhe von 3 168 Euro. Kein Pappenstiel für diese Eltern. Ob der erziehende, nicht berufstätige Vater der gut verdienenden C-4 Professorin oder Zahnärztin hingegen auf monatlich 300 Euro ‚Windelgeld für Reiche‘ angewiesen ist, ist fraglich. Die unten stehende Karikatur, der Tageszeitung vom 3.5.06 entnommen, bringt den Aspekt der Umverteilung von oben nach unten auf den Punkt.



Der sog. Systemwechsel enthält noch weitere Webfehler: Wohin mit dem Kind ab dem 15. Lebensmonat? Krippenplätze sind dünn gesät; erst ab 2010 sei ein Rechtsanspruch für einen Betreuungsplatz ab dem 2. Lebensjahr geplant, so die zuständige Familienministerin von der Leyen: „Nach einem Schonraum von 14 Monaten müssen die Eltern für den Unterhalt des Kindes selbst aufkommen.“ Auch dieses Problem wäre kleiner, wenn es denn genügend bezahlte Arbeit gäbe.

Claudia Winter

Das autonome feministische Frauen- und Lesbenreferat im Sommersemester 06

*autonomes feministisches
frauen-/lesbenreferat*



Das feministische Frauen- und Lesbenreferat ist als autonomes Referat Bestandteil des AStA. Wir verstehen uns als Vertretung der

Studentinnen und als offenes Referat, das heißt, jede, die möchte, kann vorbeikommen, sich einbringen und mitarbeiten. Außerdem sind wir Anlaufstelle bei Problemen und Fragen, die Studentinnen an der Uni betreffen.

Wir sind Sarah Wilkins und Hanna Schröter und studieren beide im 2. Semester Soziologie, Politik und Ethnologie und sind die Referentin und Co-Referentin des autonomen feministischen Frauen- und Lesbenreferates des AStA.

In diesem Semester organisieren wir Veranstaltungen zu verschiedenen Schwerpunktthemen. Einer dieser Schwerpunkte ist die Situation islamischer Frauen innerhalb und außerhalb Deutschlands. Geplant sind Veranstaltungen über Steinigung und zu Bildungschancen von Frauen aus Immigrantenfamilien.

Wir werden uns auch mit Frauen in Entwicklungsländern beschäftigen, wobei wir unter anderem auf die Schwierigkeiten eingehen, mit denen sich homosexuelle Frauen in diesen Ländern konfrontiert sehen. Außerdem planen wir uns mit dem Thema Feminismus auseinander zu setzen. Was bedeutet es z.B. für junge Frauen feministisch zu sein? Brauchen wir Feminismus heute noch oder gehört er längst der Vergangenheit an?

Gemeinsam mit dem Kulturreferat planen wir Veranstaltungen und Ausstellungen über Frauen in der Kunst. Wir möchten Studentinnen die Möglichkeit geben, ihre Arbeiten auszustellen. Außerdem wird es um die Rolle von Frauen in der Kunst, sowie um das Thema kunstschaffende Frauen gehen.

Wie im letzten Semester bieten wir wieder einen feministischen Selbstverteidigungskurs an. In diesem Zusammenhang planen wir auch eine Veranstaltung zum Thema Gewalt gegen Frauen.

Wie schon in den letzten Jahren organisieren wir 2006 gemeinsam mit dem Schwulen Referat die HoMosella und beteiligen uns an der Organisation des CSD in Trier. Das Frauencafé findet weiterhin einmal wöchentlich statt (mittwochs 13 bis 15 Uhr), neu ist aber, dass wir themenbezogene Cafés veranstalten wollen und dazu auch Frauen einladen, die sich mit frauenspezifischen Themen beschäftigen.

Unsere Frauenbibliothek wurde aufgestockt und ist zu den regulären Öffnungszeiten des Referates für alle Frauen offen. Hier findet ihr ein interessantes Bücherangebot, von Romanen, Krimis oder Kurzgeschichten bis hin zu Fachbüchern über Themen wie Gesundheit, Gewalt gegen Frauen, Sexismus, Frauenpolitik, Frauen in der Geschichte, Frauenbewegung, Sexualität, Recht,... die ihr gerne ausleihen könnt. Wir haben die Lespress und die Frauensicht (Pressechau zu frauenspezifischen Themen) abonniert, die ebenfalls ausgeliehen werden können.

Frauencafé: mittwochs 13 bis 15 Uhr

Sprechstunde: mittwochs 11 bis 13 Uhr im Studierendenhaus, 1.Stock

Tel: 0651-201-3569

Sarah Wilkins und Hanna Schröter



Sekretärinnen-Netzwerk mit neuem Internetauftritt

Das Sekretärinnen-Netzwerk erweitert in Zusammenarbeit mit dem Rechenzentrum seine Homepage www.uni-trier.de/uni/netzwerk. Neu an dieser Homepage wird ein **Forum** sein. Außerdem findet man auf der neuen Homepage viele interne Informationen, die in verschiedene - besonders für Sekretariate - interessante Bereiche aufgeteilt sind.

Ein Teil des *Forums* ist die Einführung einer universitätsinternen **Jobbörse** für Sekretärinnen. Inge Jansen, FB IV/BWL, erhielt 2004 für diesen Vorschlag den Frauenförderpreis. Sekretärinnen sollen sich frühzeitig und aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeitssituation beteiligen können. Im Forum können sie auf einen Blick erkennen, welche freien Stellen in diesem Bereich an der Universität zur Verfügung stehen. Persönliche Veränderungswünsche und zusätzlich erworbene Qualifikationen nimmt die Personalabteilung in die Personalentwicklungsplanung auf. Der Informationsfluss zwischen allen Beteiligten soll zukünftig mit der Jobbörse koordiniert und damit deutlich verbessert werden.

Neben der Jobbörse gibt es Foren zu folgenden Themen:

- News
- Starthilfe für neue Kolleginnen und Kollegen
- Büromanagement
- Finanzen
- Frau und Kind, Gesundheit
- PC-Tipps

Die Themenbereiche sind unter den Netzwerk-Mitgliedsfrauen aufgeteilt und werden von ihnen als Online-Redakteurinnen betreut.

Es wird unter anderem regelmäßig ein „Gedicht des Monats“ von unserer Kollegin Brigitte Klinger, FB IV/Soziologie, erscheinen. Alle, die Interesse auch an dieser kreativen Art der Mitarbeit haben, können sich gerne bei uns melden!

Wir wünschen uns, dass viele Kolleginnen aktiv an den Foren dieser Homepage mitarbeiten. Nur so können Erfahrungen ausgetauscht und Informationen weitergegeben werden. Jetzt wird auch ein fachübergreifender Austausch besser möglich sein.

Die neuen Seiten sollen vorerst noch unter der alten URL www.uni-trier.de/uni/netzwerk ab ersten Juli 2006 online sein. Wir freuen uns schon heute über eine rege Beteiligung an unseren Foren und Ihr Interesse. Denn je größer unser Netzwerk, umso mehr Einfluss haben wir auf Entscheidungen!

Ihr Sekretärinnen-Netzwerk an der Universität Trier

Celebrating Differences! Das CePoG feiert ersten Geburtstag



Das *Centrum für Postcolonial und Gender Studies*, das im Sommersemester 2005 eröffnet wurde, bündelt einen seit vielen Jahren an der Universität Trier verankerten Entwicklungsschwerpunkt und bietet damit eine neue Plattform für interdisziplinäre Zusammenarbeit. Thematisch setzt sich das Centrum kritisch mit den Kategorien Geschlecht und Ethnizität auseinander. Es fördert Initiativen und Projekte im Bereich der Postcolonial und Gender Studies und dient der Vernetzung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Disziplinen im In- und Ausland. Mit seiner doppelt thematischen Ausrichtung an kolonialkulturellen und sexuellen Machtverhältnissen ist es deutschlandweit bisher einzigartig und stellt vor dem Hintergrund aktueller Globalisierungsprozesse eine besondere Herausforderung dar.

Doch worin liegt die gesellschaftliche Relevanz dieses Ansatzes? *Gender Studies* untersuchen die Entstehung und Reproduktion von Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern und führen über die Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht zu einer Reflexion sozialer und kultureller Prozesse. Sie gehen davon aus, dass sowohl unsere Vorstellungen von "Männlichkeit" und "Weiblichkeit" als auch die Zuschreibungen, die sich daraus ergeben, historisch entstanden und folglich veränderbar sind. Die Gender Studies zeichnen sich somit durch ein anhaltendes Interesse an gesellschaftlichem Wandel aus, wobei die Wissenschaft als Produzentin vermeintlich objektiver Wahrheiten über ‚Geschlechtlichkeit‘ selbst in den Blickpunkt gerät. Stereotypisierungen und Diskriminierungen qua Ethnizität, Klasse, Stand, Nation, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung etc. können auf dieser Grundlage nur durch interdisziplinäre Zusammenarbeit entlarvt werden. Hier kommen die etwas jüngeren *Postcolonial Studies* ins Spiel. Auch sie untersuchen Machtstrukturen, welche bei der Herstellung von kultureller Identität wirksam werden. Der Begriff Postkolonialismus bezieht sich dabei nicht ausschließlich auf die Zeit nach dem Kolonialismus, d. h. die Zeit nach der Er kämpfung der Unabhängigkeit der ehemaligen Kolonien, sondern bezeichnet vielmehr eine wissenschaftliche Strömung. Auf diese Weise liefern sie das notwendige Rüstzeug um etablierte eurozentristische Denkmuster in Bewegung zu setzen und zu verschieben.

An der Schnittstelle dieser beiden Richtungen setzt die Arbeit des CePoGs ein, das nun sein einjähriges Bestehen feiert. Als erste überregionale Veranstaltung des Zentrums fand bereits im November 2005 ein Symposium mit dem Titel „Fotografischer Orient“ in der Nationalgalerie im Hamburger Bahnhof – Museum für Gegenwart (Berlin) statt, das die Konstruktion des Nahen Ostens in Kunst und Medien kritisch beleuchtete. Im Herbst diesen Jahres (26.-28. Oktober 2006) wird in Trier ein Kongress zum Thema "Slavery in Contemporary Art. Trauma, Theory and Tradition in Visual Culture" veranstaltet, und für März 2007 ist eine Tagung zum Thema „Topologien des Reisens“ geplant.

Unabhängig davon haben in den vergangenen Monaten verschiedene, auch internationale Vorträge die Verschränkung von Ethnizität und Geschlecht kritisch hinterfragt. Die Veranstaltungsreihe „KunstpERSpektiven“ – eine Kooperation mit der Europäischen Kunstakademie in Trier – bietet darüber hinaus immer wieder aufs Neue die Möglichkeit, diese Inhalte mit Künstlerinnen und Künstlern sowie Kuratorinnen und Kuratoren zu diskutieren. In Ergänzung dazu finden jedes Semester Salons und Netzwerktage (in der Tradition der Gender

Workshops) statt, die Raum zum informellen Austausch über aktuelle Themen, Debatten und Projekte von internen und externen CePoG-Mitgliedern eröffnen.

Ein weiteres Anliegen des *Centrums für Postcolonial und Gender Studies* ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Es koordiniert das Lehrangebot für das Zusatzzertifikat "Interdisziplinäre und Interkulturelle Geschlechterstudien/ Gender Studies", das Studierende seit dem Wintersemester 2001/02 erwerben können und das grundlegende Kenntnisse in den Bereichen „Theorien der Frauen- und Geschlechterforschung“, „Geschlecht als historische Kategorie“ sowie „Geschlecht als soziokulturelle Konstruktion“ vermittelt.

Darüber hinaus strebt das CePoG auf der Grundlage internationaler Kooperationen eine breite Vernetzung mit ähnlichen Einrichtungen an. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der ganzen Welt (u.a. Benin, Luxemburg, der Türkei, den Niederlanden und den USA) sind an einem intensiven Austausch beteiligt – mit dem Ziel, den eurozentristischen Kanon ihrer Fächer zu öffnen und innovative Ansätze zu fördern. Geplant ist auch, Trierer Studierenden die Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes an den beteiligten Universitäten zu bieten. Das CePoG blickt somit gespannt in eine viel versprechende Zukunft.

Kontakt: Astrid Schönhagen, Koordinationsstelle des *Centrums für Postcolonial und Gender Studies*, Universität Trier, FB III, Kunstgeschichte, 54286 Trier, Fon: 0651-201-2121, Fax: 0651-201-3850, Email: cepog@uni-trier.de. Weitere Infos zu Veranstaltungen des CePoGs und zum Zusatzzertifikat unter <http://www.uni-trier.de/cepog>

Astrid Schönhagen

Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung WS 2006/07

Prof. Dr. Brigitte Liebig ist dritte Gastprofessorin an der Universität Trier

Mit der finanziellen Unterstützung aus dem Hochschulwissenschaftsprogramm (HWP) hatte im Jahre 2000 die damalige Staatssekretärin Ahnen dem Antrag der Frauenbeauftragten der Uni Mainz, Dr. Renate Gahn, zugestimmt und den Hochschulen in Rheinland-Pfalz eine Interdisziplinäre und internationale Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung zur Verfügung gestellt, die abwechselnd von den vier Universitäten besetzt werden kann. Ziel dieser Gastprofessur war und ist es, internationale Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz zu geben und weitere Teildominationen vorzubereiten.

An der Universität Trier erhielt das Fach Geschichte mit seinem Vorschlag, die Historikerin PD Dr. Karen Hagemann zu berufen, den Zuschlag im WS 2002/03. Frau Hagemann lag es daran aufzuzeigen, dass alle Prozesse der politischen, sozialen und kulturellen Nationenbildung ‚gendered‘ und ‚raced‘ sind. Sie bot einen Überblick über Zusammenhänge von Militärverfassung, Krieg und Geschlechterverhältnissen im historischen Wandel.

Zum WS 2004/05 konnte die Universität Trier erneut ausschreiben. Den Zuschlag erhielt diesmal das Fach Anglistik, und berief Prof. Suzanne Ferriss, Ph. D., von der Nova Southeastern University in Fort Lauderdale, Florida, USA. Frau Ferriss' Gender-Forschung ist kulturwissenschaftlich geprägt und integriert Themen der popular culture.

Alle Gastprofessorinnen, die seither berufen wurden, nehmen auch Einladungen der anderen Landeshochschulen gerne an. In den vergangenen Jahren haben in Trier seither folgende Wissenschaftlerinnen vorgetragen:

- Die Politikwissenschaftlerin Dr. Birgit Sauer, Wien, Gastprofessorin der Uni Mainz, zu Globalisierung und Geschlecht
- Die Germanistin Prof. Dr. Gudrun Loster-Schneider, Mannheim, Gastprofessorin der Universität Koblenz-Landau über Clara Viebig
- Die jamaikanische Soziologin und Schriftstellerin Erna Brodber, Ph. D., Gastprofessorin der Uni Mainz zu historischen Verbindungen zwischen afro-amerikanischer und afro-jamaikanischer Kultur
- Die Philosophin Dr. Margarete Maurer zur Bedeutung feministischer Naturwissenschaftskritik für die Biologie, Gastprofessorin der Uni Koblenz-Landau
- Die Literaturwissenschaftlerin PD Dr. Helga Meise, Universität Aix-en-Provence, zur Geschichte der Medientheorie weiblichen Schreibens in Europa, Gastprofessorin der Uni Mainz
- Die Anglistin Dr. Patricia Plummer, Uni Mainz, Gastprofessorin der Uni Koblenz-Landau, zu Gender und Interkulturalität in anglophonen Literaturen
- Prof. a. D. Dr. Ayla Neusel, Kassel, Gastprofessorin der TU Kaiserslautern
- Die Mathematikerin Dr. habil. Renate Tobies, Gastprofessorin der TU Kaiserslautern, zum Thema Frauen in Mathematik und Naturwissenschaften
- Die Historikerin Susan Karant-Nunn, Ph. D, Arizona, Gastprofessorin der Uni Mainz über Strukturen der weiblichen Kommunikation im Umbruch von Spätmittelalter zur Frühen Neuzeit



Zum WS 2006/07 wird letztendlich der Vorschlag der Juniorprofessorin Dr. Julia Reuter aus dem Fach Soziologie realisiert. Frau Prof. Dr. Brigitte Liebig, Leiterin von Forschung & Entwicklung im Department Soziales der FH Solothurn, Nordwestschweiz, wird zu Semesterbeginn den Blick auf die Gender Studies in den Organisationswissenschaften lenken. Ihr Lehrprogramm an der Universität umfasst folgende Veranstaltungen (jeweils der 1. Termin):

Vorlesung:	Di., 24.10.06, 18 Uhr in C 22: „Organisation, Kultur und Geschlecht: Gender Studies in der Organisationswissenschaft“
Workshop:	Mi., 25.10.06, 10.30 Uhr: Gendertopia – eine Zukunftswerkstatt
Seminar:	Do., 26.10.06, 9.00 Uhr DM 32/35: Interdisziplinäres Gender Management: Theorie & Praxis

Claudia Winter

Frauen bei Einkommen abgehängt

**Statt zurückzugehen vergrößern sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern.
Deutschland nach EU-Bericht auf einem der letzten Plätze in Europa**

Der Abstand zwischen dem Verdienst von Frauen und Männern hat sich in Deutschland entgegen dem europäischen Trend weiter vergrößert. Nach dem aktuellen Gleichstellungsbericht, den die Brüsseler EU-Kommission jetzt veröffentlichte, erhielten Männer im Jahr 2004 pro Arbeitsstunde durchschnittlich 23 Prozent mehr Geld als Frauen. Fünf Jahre zuvor hatte der Unterschied nur 19 Prozent betragen.

Damit nimmt Deutschland erneut auf einem wichtigen Politikfeld einen der letzten Plätze in Europa ein. Um statistische Effekte bereinigt, hat sich die Einkommenskluft in 17 von 25 Mitgliedsstaaten verringert, in drei Ländern ist sie gleich geblieben. Einen Rückschritt in der Gleichstellungspolitik haben neben Deutschland lediglich Frankreich, Belgien, Portugal und die Slowakei zu verzeichnen. Ähnlich drastisch wie in Deutschland fiel der Einbruch in Portugal aus, wo die Krise auf dem Arbeitsmarkt ebenfalls besonders ausgeprägt ist.

Die Brüsseler Kommission bezeichnet den Einkommensabstand von EU-weit durchschnittlich 15 Prozent in ihrem Bericht als "nach wie vor unannehmbar hoch". Als Ursache wird insbesondere die "Nichteinhaltung der Rechtsvorschriften zur Gleichheit des Arbeitsentgelts" genannt. Weitere Faktoren seien "strukturelle Ungleichheiten" wie ein beschränkter Zugang von Frauen zu Angeboten der Aus- und Wei-

terbildung oder geschlechtsspezifische Stereotype.

Kritisch betrachten die Experten auch, dass in Deutschland 45 Prozent aller erwerbstätigen Frauen nur Teilzeit arbeiten. Das ist ein höherer Anteil als in jedem anderen EU-Land mit Ausnahme der Niederlande, wo anders als hierzulande allerdings auch Männer das Angebot von Teilzeitarbeit annehmen. Dieser hohe Anteil belegt nach Ansicht der Autoren die Schwierigkeiten, die sich Frauen "bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben stellen".

Damit findet sich die Bundesrepublik erneut im Zentrum internationaler Kritik, was die Verwirklichung von Chancengleichheit für alle Bürgerinnen und Bürger betrifft. Zuletzt hatten die Vereinten Nationen den costa-ricanischen Rechtsprofessor Vernor Munoz Villalobos als Berichtserstatter nach Deutschland entsandt, um die Verwirklichung des Menschenrechts auf Bildung zu überprüfen. Auf einer abschließenden Pressekonferenz übte der Ermittler harsche Kritik an den Zuständen des deutschen Erziehungssystems. Auch hat die Europäische Union wiederholt die Umsetzung ihrer Antidiskriminierungsrichtlinie in nationales Recht angemahnt. Den Schritt hätte die Bundesrepublik bis 2003 vollziehen müssen, wegen eines anhaltenden Parteienstreits um das Gesetz hat es sich bis Juli 2006 verzögert (s.S. 16!)

aus: TAZ vom 27.02.06

Anmerkungen zur Generation Praktikum

Die Zahl der HochschulabsolventInnen, die nach dem Studium keine feste Anstellung bekommen, steigt. Die Betroffenen bemühen sich nach Kräften, die Phase bis zum Berufseinstieg mit prekären Beschäftigungsformen zu überbrücken. Eine davon ist die „Praktikakarriere“, also mehrere Praktika hintereinander ohne Aussicht auf feste Anstellung. Dabei zeichnen sich diese Arbeitsverhältnisse durchweg durch hohe Ansprüche der ArbeitgeberInnen, äußerst flexible Arbeitszeiten und niedriges Entgelt, gepaart mit dem vollständigen Mangel an Sozialstandards und ArbeitnehmerInnenrechten, aus.



Dies erbrachte eine Studie der DGB-Jugend, die sie in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung erstellte. Herausgekommen ist dabei ein Leitfaden, der die Beteiligten über ein faires Praktikum informieren soll und der nachfolgend in Auszügen zitiert wird. Weitere Informationen unter www.jugend.dgb.de

Leitfaden für ein „Faires Praktikum“ (Auszüge)

Das Praktikum dient in erster Linie dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen. Das Lernen steht im Vordergrund und darf nicht von der jeweiligen Arbeitsleistung des Praktikanten überlagert werden. Wenn die Arbeitsleistung den Erwerb beruflicher Erkenntnisse überwiegt, haben die PraktikantInnen Anspruch auf vollen Lohn. Das Praktikum wird mit einem Vertragsverhältnis als „Praktikum zu Ausbildungszwecken“ geregelt. Darin sind festgeschrieben:

Beginn und Dauer des Praktikums, tägliche Arbeitszeit, Höhe der Vergütung sowie Überstundenvergütung, eventueller Urlaubsanspruch, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsvoraussetzungen. Nach Abschluss des Praktikums erhalten Praktikantin und Praktikant ein Zeugnis.

Das Praktikum muss angemessen vergütet werden und dauert höchstens drei Monate. Bei einer längeren Praktikumsdauer besteht die Gefahr, dass statt des Erwerbs neuer Fähigkeiten routinierte Arbeit in den Vordergrund des Praktikums rückt und reguläre Arbeitsstellen weggespart werden.

Die Vergütung richtet sich nach der Aufenthaltsdauer im Unternehmen und dem Status der Praktikantin (Studentin oder bereits Graduierte). Dauer und Vergütung für freiwillige Praktika von Studierenden: Drei Monate, mindestens 300 Euro netto pro Monat. Dauer und Vergütung für freiwillige Praktika von Graduierten: Drei Monate, mindestens 600 Euro netto pro Monat. Alle Lernverhältnisse, die über drei Monate hinausgehen, sind als Berufseinstiegsprogramme (Absolventenpraktika, Traineeprogramme bzw. Volontariate) anzubieten. Diese umfassen eine Ausbildungszeit von 6 Monaten bis zu 2 Jahren. BerufseinsteigerInnen erhalten ein existenzsicherndes Einkommen – falls keine tarifvertragliche Regelung greift – von mindestens 800 Euro netto (proportional wachsend zur Dauer) und eine vielfältige Ausbildung mit wechselnden Stationen, bei der das Lernen im Vordergrund steht. Darauf verständigte sich die DGB-Jugend im Mai 2005.

Claudia Winter

Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen e.V.

Neuer Verlag: Keine Druckkostenzuschüsse - Tantiemen ab dem ersten Exemplar

Die Veröffentlichung wissenschaftlicher Publikationen ist in Deutschland normalerweise mit erheblichem finanziellem Aufwand verbunden. Für gewöhnlich erheben die Verlage Druckkostenzuschüsse und beteiligen die AutorInnen kaum an den Gewinneinnahmen. Außerdem sehen sich viele AutorInnen nur unzureichender Betreuung ihrer Arbeit ausgesetzt - vor allem dann, wenn die Autorinnen erst am Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn stehen.

An dieser Stelle setzt das Handeln der Fördergemeinschaft wissenschaftlicher Publikationen von Frauen an. Dabei setzt sich die fwpf vor allem für die Beseitigung struktureller Barrieren in der Wissenschaftspraxis ein. Durch die gemeinnützige Struktur des Vereins soll ein alternatives Verfahren und damit ein neuer Weg in der wissenschaftlichen Publikationspraxis und gleichzeitig in der Förderung von Frauen beschritten werden. Dies wird vor allem durch folgende Maßnahmen gewährleistet:

- Der Verlag erhebt keinerlei Druckkostenzuschüsse.
- Die wissenschaftliche Betreuung der Autorinnen steht im Vordergrund. Der Verlag kümmert sich um alle formellen Aspekte vom Manuskript bis zur Auslieferung der fertigen Publikation. So wandelt der Verlag das Manuskript mit jahrzehntelang erprobten und für wissenschaftliche Veröffentlichungen konzipierten Satzsystemen in eine druckfertige Vorlage um.
- Ferner sind in die Verlagsleistungen die Vergabe einer ISB-Nummer, die Eintragung in das Verzeichnis lieferbarer Bücher (VLB) sowie in große Online-Buchhändler inbegriffen.
- Tantiemen werden ab dem ersten verkauften Exemplar gewährt. Aufgrund des Vereinskonzepts ist es der fwpf möglich, die Autorinnen mit Tantiemen ab dem ersten verkauften Exemplar am Umsatz ihrer Publikation zu beteiligen.

Weitere Informationen: www.fwpf.de/



Gerda-Weiler-Stiftung



Im deutschsprachigen Raum gibt es kaum Fördermittel für Autorinnen, Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen, die sich mit der historischen, sozialen und kulturellen Befindlichkeit von Frauen befassen wollen.

Diesen Missstand soll eine Stiftung lindern, die nach der feministischen Forscherin Gerda Weiler benannt worden ist.

Gerda Weiler setzte sich jahrzehntelang mit aller Kraft für das große Anliegen ein, Frauen mögen ihre ursprüngliche kreative Stärke (wieder) entdecken und sie politisch, sozial und wissenschaftlich wirksam werden lassen.

Der Förderverein Gerda-Weiler-Stiftung e.V. trägt und stützt dieses Ziel.

FÖRDERKRITERIEN DER GERDA-WEILER-STIFTUNG

- Gefördert werden kann laut Satzung die interdisziplinäre Forschungstätigkeit von Frauen, insbesondere außerhalb des universitären Bereichs. Die Themen sollen sich mit der historischen, kulturellen und sozialen Befindlichkeit von Frauen befassen und vom Standpunkt der Frauen aus betrachtet werden. Forschungsgebiete sind Anthropologie, Biologie, Geschichte, Kunst, Medizin, Musik, Philosophie, Religion, Sozialwissenschaften, Spiritualität sowie Sprach- und Literaturwissenschaft.
- Die Arbeiten sollen in deutscher Sprache abgefasst werden. Nationalität der Forschenden im deutschsprachigen Raum ist nicht von Belang.
- Zur Beurteilung der geplanten oder bereits durchgeführten Arbeit dienen dem Vorstand Konzept, Inhalt und Literaturliste.
- Die Forschungsarbeit soll spürbar getragen sein vom Affidamento. (Wenn Frauen sich auf Frauen beziehen, verändern sie die Welt).
- Gerda Weilers Thesen sollten der Antragstellerin nicht fremd sein.

Arbeiten, die den finanziellen Rahmen der Stiftung übersteigen und/oder nicht den Kriterien entsprechen, versucht man an andere Frauen-Stiftungen zu vermitteln.

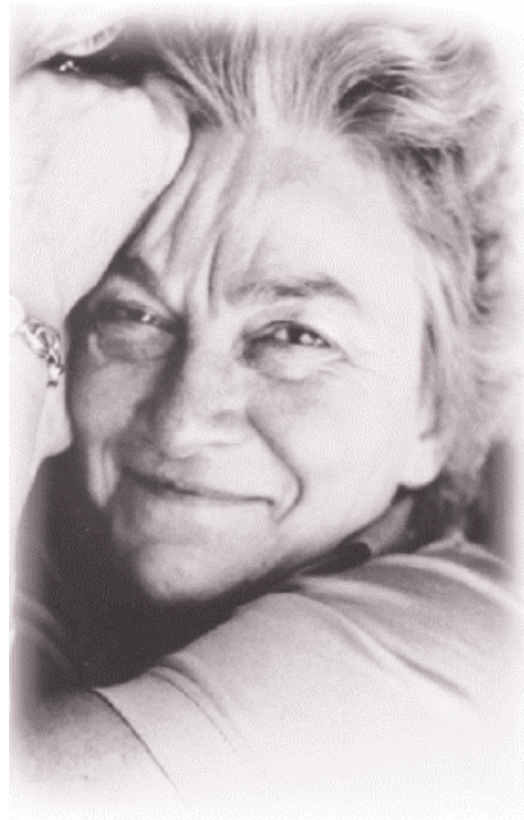
Mehr Informationen unter:
www.gerda-weiler-stiftung.de

Gerda Weiler 1921 - 1994

Es kann nicht darum gehen, die Geschlechterdifferenz zu leugnen, sondern das androzentrische Weltbild zu überwinden.

Mit 53 Jahren, im Jahr 1974, begann sie sich in der Frauenbewegung zu engagieren und wurde in Freiburg Mitbegründerin und Mitarbeiterin des Vereins „Frauen lernen gemeinsam“, die erste Einrichtung dieser Art in Deutschland.

Als Quereinsteigerin und Querdenkerin in der Forschung wählte sie Themen aus den Gebieten Religion, Ur- und Frühgeschichte, Anthropologie, Psychologie und Biologie. Ihre Denkanstöße zu den jeweiligen Themen spiegeln sowohl ihre Erkenntnis, dass alle Wissenschaftsbereiche nur auf den Mann als handelndes Subjekt schauen, Frauen entweder verdrängen oder nur in der männlichen Projektion betrachten, als auch ihre Erfahrungen als Frau in einer männerdominierten Gesellschaft.



Sie scheute sich auch nicht, Themen aufzugreifen, die unter Feministinnen kontrovers betrachtet werden. Anstatt sich den patriarchalen Wertsetzungen anzugleichen, sollten Frauen – in Anerkennung der Geschlechterdifferenz – Maßstäbe entwickeln und setzen, die an ihren Lebenszusammenhängen gemessen werden. Mit ihren Werken zur feministischen Anthropologie („Eros ist stärker als Gewalt“ und „Der aufrechte Gang der Menschenfrau“), und vor allem auch mit ihrer „feministischen Revision der Archetypenlehre C.G. Jungs und Erich Neumanns“ („Der enteignete Mythos“) entschleierte Gerda Weiler nicht nur die patriarchalen Mythen und Weiblichkeitsbilder der traditionellen Psychoanalyse, zugleich schuf sie aus Frauensicht auch „andere“ uralt-neue Maßstäbe für psychotherapeutisches und pädagogisches Arbeiten.

Ein weiteres Zeichen setzte sie mit dem Wunsch nach ihrer eigenen frauenbetonten Beerdigung. Eine Stiftung für Frauenforschung, die ihren Namen trägt, nach ihrem Tod 1996 gegründet, fühlt sich ihren Denkanstößen verpflichtet. Im Internet kann sie besucht werden unter: www.gerda-weiler-stiftung.de

aus dem Politeia-Wochenkalender 2003
Frauenportraits der deutschen Nachkriegsgeschichte

„Man muss sich entscheiden, entweder für die Wissenschaft oder für Kinder“

Ende März kommt die wissenschaftliche Mitarbeiterin Isabell Wagner¹ zur Beratung ins Frauenbüro. Ihr Diplom hat sie vor mehr als fünf Jahren erworben. Die Zeit danach verging mit HiWi-Verträgen, von denen kaum einer eine Laufzeit von mehr als sechs Monaten hatte, wie im Fluge. Erst nachdem 2/3 der Zeit, die ihr für die Fertigstellung einer Promotion zugestanden wird – nämlich 6 Jahre – vorbei sind, erhält sie zum ersten Mal einen Arbeitsvertrag mit regulärer Arbeitszeit. Ihre Dissertation macht gute Fortschritte. 75 % der Arbeit sind getan, so schätzt sie, als sie mit Freude ihrem „Chef“ mitteilt, dass sie schwanger ist.

Dieser, selbst Vater nunmehr erwachsener Kinder, freut sich mit seiner Promovendin über die gute Nachricht und berichtet sogleich, welche Hürden die Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Arbeiten und das Kümmern um Kleinkinder für ihn bereit hielt, aber auch, welche Glücksmomente, den Spagat immer wieder geschafft zu haben. Sie vereinbaren einen zweiten Gesprächstermin und er bittet sie, einen ersten Zeit- und Arbeitsplan vorzubereiten, der die Zeit bis zum Mutterschutz und die Monate nach der Geburt des Kindes umfasst. Dankbar zeige er sich auch über Vorschläge ihre Lehrveranstaltungen betreffend, anstehende Tagungen, Prüfungsbeisitze, gemeinsame Schreibprojekte sowie über personelle Vorschläge für die Vertretung ihrer Abwesenheit.

Isabell W. ist erleichtert. Sie hat in den vergangenen Jahren mehr als einmal wahrgenommen, wie abfällig sich Professoren über die Entscheidung ihrer Mitarbeiterinnen geäußert hatten, Elternschaft mit ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung zu vereinbaren und die Aussage „Man muss sich entscheiden: Entweder wissenschaftliche Karriere oder Kinder. Beides zusammen ist nicht möglich.“ hat sie lange zögern lassen. Seltsam, denn dies kam aus dem Munde eines Professors, der mehrere Kinder sein eigen nannte. Den vermeintlichen Widerspruch konnte er also nicht auf sich beziehen.

Mit der Gewissheit, einen akademischen Lehrer im Rücken zu haben, der ihr nicht nur über Klippen und Hürden im Promotionsprojekt hinweg hilft, sondern darüber hinaus die Herausforderungen der Vereinbarkeit nicht nur theoretisch kennt, setzt sich Isabell W. hoch motiviert und zuversichtlich an den Schreibtisch.

In den kommenden Wochen zeigt sich, dass die konstruktive Herangehensweise des Chefs, die man auf den Nenner „Wir haben eine neue Herausforderung, wie können wir sie gemeinsam bewältigen?“ bringen könnte, auf sein Team abfärbt. Dessen Bereitschaft, die Korrektur von Hausarbeiten und Prüfungsbeisitze zu übernehmen, ist groß. Der Fond zur Umverteilung der entstehenden Mutterschutz-Vertretungskosten, den die Universität Trier anlässlich ihrer Zertifizierung zur ersten Familiengerechten Universität in Deutschland einrichtete, wird gerne in Anspruch genommen. Nicht zuletzt werden damit einer potentiellen Promovendin erste Erfahrungen im Team des Professors ermöglicht.

Ja, aber

Es ist nicht auszuschließen, dass eine Mitarbeiterin auch schon einmal diese Form der Unterstützung erhalten hat, nachdem sie sich für die Elternschaft während der wissenschaftlichen Qualifizierung entschieden hat. Allerdings ist diese Fallschilderung frei erfunden. Die wirklichen Reaktionen bilden den Tenor der Überschrift ab; sie demotivierten die Promovendin so,

¹ Der Name ist frei erfunden



dass sie kurzfristig den Wechsel an eine andere Universität in Erwägung zog. Einer weiteren Mitarbeiterin des gleichen Fachbereichs wurde nahe gelegt, auf die ihr gesetzlich zugesicherte Verlängerung des Arbeitsvertrages um die Mutterschutzfrist! (14 Wochen) zu verzichten mit der Begründung, das Fach könne dies leider nicht finanzieren. Andere zögern die Meldung ihrer Schwangerschaft so lange wie nur möglich hinaus.

Zeitgleich klagt die mediale Öffentlichkeit über den hohen Anteil kinderloser Akademikerinnen. Der Wissenschaftsrat sieht die Ursache der anhaltenden Chancenungleichheit zwischen Absolventinnen und Absolventen an deutschen Hochschulen vor allem in der nach wie vor in den Köpfen herrschenden Unvereinbarkeit von Familienarbeit mit wissenschaftlicher Karriere begründet. Am 5.9.05 wurde dem Kanzler der Universität Trier im Auswärtigen Amt in Berlin das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ feierlich überreicht. Bis alle ProfessorInnen, Vorgesetzte, Beschäftigte in Lehre, Verwaltung und im Servicebereich sowie die Studierenden verinnerlicht haben, dass sie jeweils das ihre dazu beitragen müssen, damit Trier zur familiengerechten Hochschule wird, ist es noch ein weiter Weg.

Claudia Winter

"Notgroschen"

Das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung, Forschung und Kultur stellt finanzielle Mittel zur Förderung allein stehender Studierender mit Kind(ern) sowie für allein stehende schwangere Studentinnen zur Verfügung. Es sollen gezielt Einzelmaßnahmen oder Projekte gefördert werden, die den besonderen Bedürfnissen allein stehender Studierender mit Kind(ern) Rechnung tragen und geeignet sind, auf den Abbau bestehender Probleme hinzuwirken.

Beratung und Antragstellung:

Frauenbüro

Drittmittelgebäude

Raum 38 und 51

montags: von 9-11 Uhr (DM 38) und nach Vereinbarung

donnerstags: von 13-15 Uhr (DM 51)

Tel: 0651/201-3196 oder -3257

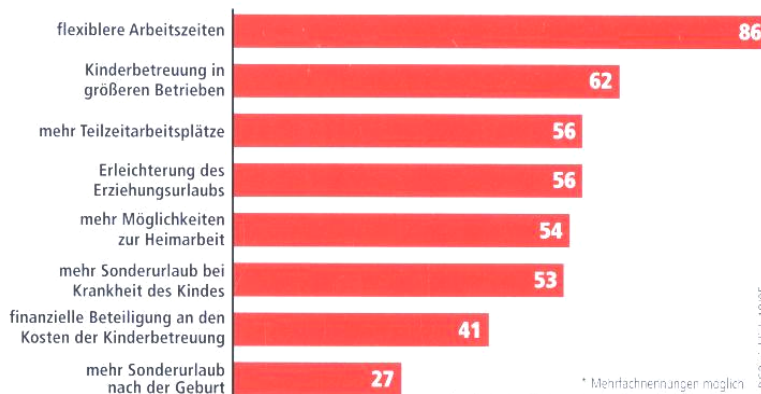
E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de

Bedürfnisse berufstätiger Mütter und Väter gleich

90 % der berufstätigen Männer mit Kindern wünschen sich von ihrem Unternehmen familienfreundlichere Arbeitszeiten. Für zwei Drittel ist eine betriebliche Kinderbetreuung wichtig. Eine finanzielle Unterstützung seitens des Arbeitgebers hat hingegen nur für ein Drittel der Väter Priorität. Das geht aus einer aktuellen Umfra-

ge des Allensbach-Instituts zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervor. Damit unterscheiden sich die Wünsche berufstätiger Väter nicht von denen berufstätiger Mütter.

Erwartungen von Vätern an ihren Arbeitgeber (in Prozent)*



* Mehrfachnennungen möglich
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach, August 2005

© DeG einblick 18/05

Quelle: einblick 18/05

Gerichtsentscheide

Neue Berechnungsgrundlagen für den Bezug von Kindergeld

Das Bundesverfassungsgericht hat am 11.01.2005 (2BvR 167/02) entschieden, dass die bisherige Praxis im Umgang mit Ausbildungsvergütung und dem Anspruch der Eltern auf Kindergeld verfassungswidrig war. Nach dieser Entscheidung dürfen die Arbeitnehmeranteile an den Sozialversicherungsbeiträgen (wie die Werbungskosten) nicht bei der Berechnung der zur Verfügung stehenden Einkünfte berücksichtigt werden. Dementsprechend haben wesentlich mehr Eltern von Auszubildenden einen Anspruch auf Kindergeld als bislang angenommen.

Der sogenannte "Grenzbetrag" gemäß § 32 Abs. 4 Satz 2 EStG legt fest, bis zu welcher Höhe Kinder von Kindergeldberechtigten „Einkünfte und Bezüge zur Bestreitung des Unterhalts oder der Berufsausbildung“ erzielen dürfen, ohne den Kindergeldanspruch zu gefährden. **Zur Zeit beträgt der Grenzbetrag 7.680 Euro** pro Jahr einheitlich in West und Ost und wurde in vielen Fällen mit der Ausbildungsvergütung überschritten.

Im Tarifgebiet West im öffentlichen Dienst wurde dies regelmäßig **spätestens im zweiten Ausbildungsjahr** erreicht. (Beispielrechnung für 2005)



01.01. - 31.08.	8 Monate à 666,15 Euro	5.329,20
01.09. – 31.12.	4 Monate à 710,39 Euro	2.843,72
Urlaubsgeld		255,65
Weihnachtsgeld	83,2 %	591,50
Jahreseinkommen		9.020,07
Werbungskosten		920,00
Anzurechnendes Einkommen		8.100,07

Auch nach Abzug des bislang bereits abzugsfähigen Pauschbetrages für Werbungskosten von 920,00 € wurde damit die Grenzbetrag überschritten.

Aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist nun auch der Arbeitnehmeranteil zu den Sozialversicherungsbeiträgen von der Ausbildungsvergütung abzuziehen, da es sich hierbei nicht um Einkünfte handelt, die zur Bestreitung des Unterhalts oder der Berufsausübung bestimmt sind. Sie stehen dadurch, dass sie unmittelbar abgeführt werden, den Auszubildenden nicht zur Verfügung. Als Faustformel könne jeweils nochmals bis zu 21 % in Abzug gebracht werden.

Für das zweite Ausbildungsjahr bedeutet dies nunmehr:

01.01. - 31.08.	8 Monate a 666,15 Euro	5.329,20
01.09. – 31.12.	4 Monate a 710,39 Euro	2.843,72
Urlaubsgeld		255,65
Weihnachtsgeld	83,2 %	591,50
Jahreseinkommen		9.020,07
Werbungskosten		920,00
Sozialversicherungsbeiträge (hier mit 21 % berechnet)		1.894,00
Anzurechnendes Einkommen		6.206,07

Dementsprechend besteht für Auszubildende im zweiten (und auch im dritten) Ausbildungsjahr im öffentlichen Dienst ein Anspruch auf Kindergeld - sofern nicht noch andere Einkommen hinzukommen. Nach einer groben Kalkulation, die allerdings abhängig von den einzelnen tarifvertraglichen Leistungen ist, kann grundsätzlich bis zu einer Ausbildungsvergütung von 800 Euro davon ausgegangen werden, dass weiterhin ein Kindergeldanspruch besteht.

Obwohl sich die Entscheidung ausdrücklich nur auf offene Verfahren bezieht und sie nicht rückwirkend ist, hat sie dennoch **Auswirkungen auf Kindergeldansprüche bis in das Jahr 2001.**

- Sofern in den Jahren 2001 bis 2005 kein Antrag gestellt wurde, weil davon ausgegangen worden ist, dass der Grenzbetrag überschritten wird oder
- ein Antrag aus diesen Jahren abgelehnt wurde, kann nunmehr rückwirkend Kindergeld beantragt werden oder aber eine Abänderung der Ablehnung beantragt werden.
- Sofern gegen einen Kindergeldbescheid bereits Rechtsmittel eingelegt sind, wird die Familienkasse diese von Amts wegen berichtigen müssen.

Promotion erhöht Werbungskosten

Kosten, die für die Dissertation entstanden sind, können nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom November 2003 als Werbungskosten steuerlich geltend gemacht werden, wenn nachgewiesen werden kann, dass die Promotion aus beruflichen Gründe erfolgte, und dadurch ein Zusammenhang mit späteren steuerpflichtigen Einnahmen besteht. In einer BFH-Entscheidung vom 26.01.2005 wird dieser Zusammenhang ausführlich behandelt.

www.bundesfinanzhof.de/www/entscheidungen/2005.3.16/6R7103.html

Promovenden, die den Nachweis einer beruflichen Veranlassung nicht erbringen können, profitieren davon, dass der Höchstbetrag bei den Ausbildungskosten gleichzeitig auf 4.000 Euro pro Kalenderjahr angehoben wurde. Angerechnet werden neben den Druckkosten auch die Kosten für Semesterbeiträge, Arbeitsmaterialien und Reisekosten.

Quelle: Shaker Verlag Newsletter, 05.04.2006

Arbeitszeugnis I

Keine Erwähnung der Elternzeit

Der Arbeitgeber darf in einem Zeugnis die Elternzeit eines Arbeitnehmers nur erwähnen, sofern sich die Ausfallzeit als eine wesentliche Unterbrechung der Beschäftigung darstellt. Das ist dann der Fall, wenn sie nach Lage und Dauer erheblich ist und

wenn bei ihrer Nichterwähnung für Dritte der falsche Eindruck entsteht, die Beurteilung des Arbeitnehmers beruhe auf einer tatsächlichen Arbeitsleistung während des Arbeitsverhältnisses.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 10. Mai 2005 - 9 AZR 261/04

Arbeitszeugnis II

Verantwortlicher muss unterschreiben

Ein Arbeitszeugnis muss von einer Person unterzeichnet werden, die aus Sicht eines Dritten geeignet ist, die Verantwortung für die Beurteilung des Arbeitnehmers zu übernehmen.

Ein Arbeitszeugnis dient insbesondere der Information künftiger Arbeitgeber über den Arbeitnehmer. Das gilt insbesondere hinsichtlich der fachlichen Beurteilung. Wird das Zeugnis nicht vom Arbeitgeber selbst, seinem gesetzlichen Vertretungsorgan oder im öffentlichen Dienst vom Dienststellenleiter oder dessen Vertreter

unterzeichnet, ist das Zeugnis zumindest von einem ranghöheren Vorgesetzten zu unterschreiben. Dessen Stellung muss sich aus dem Zeugnis ablesen lassen. Betrifft das Zeugnis den wissenschaftlichen Mitarbeiter einer Forschungseinrichtung des Bundes, ist das Zeugnis deshalb regelmäßig von einem ihm vorgesetzten Wissenschaftler zumindest mit zu unterzeichnen. Durch eine behördeninterne Regelung der Zeichnungsbefugnis kann hiervon nicht abgewichen werden.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 4. Oktober 2005 - 9 AZR 507/04



Arbeitszeugnis III

Arbeitszeugnisse verstehen

Die Gewerkschaft ver.di hat eine Service-Hotline eingerichtet, über die auch Nicht-Mitglieder zum Thema Arbeitszeugnis beraten werden. Unter der Nummer 01802/938 46 47 geben Fachleute der Gewerkschaft Auskunft über die verdeckte Bedeutung von Formulierungen und vermitteln Hilfen zur Lösung konkreter Probleme. Eingesandte Arbeitszeugnisse wer-

den innerhalb von zwei Tagen analysiert. Der Service ist für Mitglieder kostenlos, Nicht-Mitglieder zahlen 70 Euro je Beratungsstunde. Die Gebühr für Nicht-Mitglieder wird im Falle des Gewerkschaftsbeitritts erlassen.
www.verdi-arbeitszeugnisberatung.de

einblick 18/05

Termine

28.-30.07.06	9. Interkulturelles Frauen-Musik-Festival im Hunsrück www.frauenmusikfestival.de ; info@frauenmusikfestival.de Interkulturelles Frauenmusikfestival e.V., Aspelsgasse 6, 55481 Kludenbach
10.07.06 20.00 Uhr	Kulturprogramm im Selbsthilfe-Café des Notrufs für Frauen: Das Programm wird ausschließlich für Frauen angeboten! Kriegskinder und Kindeskind - Was haben sexualisierte Gewalterfahrungen unserer Mütter und Großmütter mit uns zu tun? - Gesprächsrunde - Moderation: Bettina Mann, Diplom Psychologin Teilnahmegebühr: 2 Euro
25.09.06 20.00 Uhr	Erfahrungen sexualisierter Gewalt in der Lebensgeschichte alter Frauen - Vortrag und Diskussion - Referentin: Martina Böhmer, Altenpflegerin für geriatrische Rehabilitation, Fachberaterin für Psychotraumatologie, Bergisch Gladbach Teilnahmegebühr: 2 Euro
22.10.06 13 - 17 Uhr	Aus der eigenen Kraft schöpfen, Kräfte bündeln - Seminar zur Stärkung von Selbsthilfepotential - Referentin: Bärbel Heise, Diplom Psychologin, Köln Teilnahmegebühr: 20 Euro Anmeldung bis zum 01.10.06
23.10.06 20.00 Uhr	Blick hinter die Kulissen - Aspekte des eigenen Ichs - Vortrag und Diskussion - Referentin: Bärbel Heise, Diplom Psychologin, Köln Teilnahmegebühr: 2 Euro Veranstaltungsort jeweils: Notruf für Frauen, Deutschherrenstr. 38, Trier Informationen und Anmeldung:

	Notruf und Beratung für vergewaltigte und von sexueller Gewalt bedrohte Frauen, Deutschherrenstr. 38, 54290 Trier Tel.: 0651/49777 E-Mail: info@frauennotruf-trier.de www.frauennotruf-trier.de
23./24.08.06 14./15.09.06	Workshops im Rahmen des Coaching Centers für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Johannes Gutenberg Universität Mainz Vortragen und Präsentieren Leitung: Dipl.-Pädagogin Marion Bredebusch, GMK-Institut Zeit- und Selbstmanagement Leitung: Dipl.-Pädagogin Marion Bredebusch, GMK-Institut Informationen und Anmeldung: Coaching - Center Isabell Rhein, Frauenbüro Tel 06131-39-25783 Fax 06131 - 39-25747 E-Mail: coaching-center@verwaltung.uni-mainz.de Das vollständige Programm finden Sie unter: http://www.frauenbuero.uni-mainz.de/158.php
03./04.11.06 02./03.02.07 02./03.03.07	aus dem Programm der GründungsWorkstätten IdeenWorkstatt 2006 GründungsfahrplanWorkstatt Informationen und Anmeldung: Martina Josten c/o Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier e.V. Tel.: 0651/14577-0 E-Mail: info@gruendungs-werkstatt.de www.gruendungs-werkstatt.de
11. - 13.05.07	Feministischer Juristinnentag in Bielefeld mehr Informationen bei ulrikelembke@gmx.de

Das Archiv im Frauenbüro

Mittlerweile ist die **Sammlung von Dokumenten und Zeitschriften** auf einen Bestand von mehr als 6000 Materialien angewachsen und zu einem Fundus für so genannte "graue Literatur" geworden. Es handelt sich hierbei um Broschüren, Abschlussarbeiten, Artikel, Manuskripte, Protokolle, Selbstdarstellungen, Adress- und Literaturlisten, Dokumentationen, Reader, CD-Roms u.ä. Es werden wissenschaftlich-feministische und populäre feministische Zeitschriften archiviert. Die gesamte Literatur steht für die Ausleihe zur Verfügung.

Neben dem **Direktzugriff auf die Materialien** ist auch die gezielte Suche nach themenbezogenen Dokumenten **am PC im BISMAS-Katalog** möglich. Gerne unterstützen die Mitarbeiterinnen im Frauenbüro Sie/Euch bei der Literatursuche.

Das Archiv steht allen Suchenden und Interessierten offen:

**Montag – Donnerstag von
9.00 Uhr bis 12.00 Uhr**

Bitte in Raum DM 39 bei Frau Kirsten,

Tel. 201-3197,

E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de,
melden.



Ausleihbar sind u. a. auch folgende Neuzugänge:

Blome, Eva et al. (2005): Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Wiesbaden

Edding, Cornelia (2002): Einflussreicher werden. Vorschläge für Frauen, München

Franck, Norbert (2004): Handbuch Wissenschaftliches Arbeiten, Ffm

Gante, Karin (2002): Ein starker Auftritt. Schnelle Selbsthilfe für Frauen, die überzeugen wollen, Kreuzlingen/München

Gunzenhäuser, Randi; Haas, Erika (2000): Promovieren mit Plan – Ihr individueller Weg – von der Themensuche zum Dokortitel, Wien/Ffm

Haben, Gabriele; Harms-Böttcher (2001): Das Hamsterrad. Mobbing: Frauen steigen aus. Berlin

Klinkhammer, Monika (2004): Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen. Theoretische, empirische und handlungsspezifische Aspekte, Wiesbaden

Küng, Zita (2005): Was wird hier eigentlich gespielt? Strategien im professionellen Umfeld verstehen und entwickeln, Heidelberg

Stegmann, Christiane (2004): Interaktion und Dominanz. Konflikte in der Zusammenarbeit am Beispiel von Frauenprojekten, Hamburg

Topf, Cornelia; Gawrich, Rolf (2005): Das Führungsbuch für freche Frauen, München

Weidner, Jens (2005): Die Peperoni-Strategie. So setzen Sie Ihre natürliche Aggression konstruktiv ein, Ffm

FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSSTRUKTUREN AN DER UNIVERSITÄT TRIER **STAND: JULI 2006**

Frauenbeauftragte des Senats
Dorothee Adam-Jäger; DM-Gebäude Raum 38
Tel.: 0651/201-3196 & Fax.: 201-3279
adamjage@uni-trier.de
Vertreterin: Dr. Rita Voltmer

Frauenbeauftragte der Fachbereiche
FB I Dipl.-Biol. Sabine Albertz
Psychobiologie, Johannerufer 15, 54290 Trier, 201-2989
albertz@uni-trier.de
FB II Prof. Dr. Beatrice Bagola
Romanistik, B 231, Tel.: 201-2225
bagola@uni-trier.de
FB III Dr. Rita Voltmer
Geschichtliche Landeskunde; DM 257; Tel.: 201-3337
voltmer@uni-trier.de
FB IV Stephanie Poll
WWL, C 333, Tel.: 201-2605
poll@uni-trier.de
FB V Rieke Henkes
Rechtswissenschaften, DM 146, Tel.: 201-3258
rikehenkes@yahoo.de
FB VI Dr. Anja Reichert
Wirtschafts- u. Sozialgeographie, F 55; Tel.: 201-4584
anja.reichert@uni-trier.de
Gleichstellungsbeauftragte der Theol. Fakultät
N.N.

Frauenbüro (Drittmittelgebäude, 38-40, 51)
Dorothee Adam-Jäger, DM 38 / Tel.: 3196, adamjage@uni-trier.de
Beratung: montags 9 – 11 Uhr und nach Vereinbarung
Claudia Winter, DM 51 / Tel.: 201-3257, wintercl@uni-trier.de
Beratung: donnerstags 13 – 15 Uhr und nach Vereinbarung
Sekretariat (Mo – Do vormittags) und Ausleihe Archiv
Edith Kirsten, Tel. 201-3197, Fax: 201-3279, kirsten@uni-trier.de
E-Mail Frauenbüro: frauenbuero@uni-trier.de
Homepage Frauenbüro: http://www.uni-trier.de/uni/frauenbuero/

Senatsbeauftragte für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz Universität Trier
Prof. Dr. Franziska Schößler
Raum A 405; Tel.: 201-2307
schoessler@uni-trier.de
Sprechstunde: nach Vereinbarung

Senatskommission für Frauenfragen (SeKoF)

Vorsitzende:	Dorothee Adam-Jäger, Frauenbeauftragte
stellvertr. Vorsitzende:	Birgit Weyand FB I, Zentrum für Lehrerbildung
Studentinnen	
Isabel Erdem	Alrun Schlieff
FB V, Rechtswissenschaften	FB I, Pädagogik
erde5101@uni-trier.de	schl1103@uni-trier.de
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen	
Doris Elenz	Heike Beewen
FB IV	FB I und FB III
Tel.: 201-3507 od. 3473	Tel.: 201-2957 od. 2168
elenz@uni-trier.de	beewen@uni-trier.de
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	
Dr. Rita Voltmer	Birgit Weyand
FB III, Geschichtl. Landeskunde, DM 257	FB I, Zentrum für Lehrerbildung,
Tel.: 201-3337	A 303, Tel.: 201-2229
voltmer@uni-trier.de	weyandb@uni-trier.de
Professorinnen	
JunProf. Dr. Julia Reuter	Prof. Dr. Hilaria Gössmann
FB IV, Soziologie, C 435	FB II, Japanologie, B 113
Tel.: 201-3276	Tel. 201-2289
reuter@uni-trier.de	goessman@uni-trier.de
Personalrat (beratend)	
Irene Heutehaus	
Bibliothek, Tel.: 201-2424	
heutehau@uni-trier.de	
Geschäftsführung:	
	Claudia Winter
	Frauenreferentin





FRAUENFÖRDERPREIS 2006

Für eine hervorragende Maßnahme der **Förderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich** verleiht die Universität Trier zum sechsten Mal den Frauenförderpreis.

Mit dem Frauenförderpreis kann 2006 ein Vorschlag ausgezeichnet werden, der geeignet erscheint, geschlechtsspezifische Benachteiligungen an der Universität Trier abzubauen. Das Preisgeld in Höhe von **2.500 Euro** kann für die Realisierung des ausgezeichneten Vorschlags verwendet werden. Vorschläge im Sinne des Frauenförderpreises könnten sich beispielsweise beziehen auf

- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den genannten Bereichen
- Verbesserung der Mitwirkungs- und Beteiligungsmöglichkeiten dieser Beschäftigtengruppe
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen, die im *Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier* vorgesehen sind
- Maßnahmen, die zur Erhöhung der Beschäftigung von Frauen im gewerblich-technischen und EDV-Bereich sowie auf Positionen mit Führungsaufgaben führen

Vorschlagsberechtigt ist jedes Mitglied der Universität Trier. Es können sowohl einzelne Mitglieder, Gruppen von Mitgliedern oder Einrichtungen der Universität ausgezeichnet werden. Der Vorschlag soll eine Kurzbeschreibung der Maßnahme hinsichtlich des beabsichtigten Zieles und der Umsetzungsmöglichkeiten enthalten.

Vorschläge sind bis zum **30. September 2006** schriftlich an die **Zentrale Frauenbeauftragte** der Universität Trier zu richten.

Über die Vergabe des Preises entscheidet der Präsident auf Vorschlag der Senatskommission für Frauenfragen (SeKoF).